



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**

# **SPRAWOZDANIE**

**OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY**

*z działalności*

**OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH**

**w 2017 roku**

**KIELCE, 2018**

---

<b>I. WPROWADZENIE .....</b>	<b>5</b>
<b>II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO-NADZORCZA.....</b>	<b>9</b>
1. Informacje ogólne. ....	10
2. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli. ....	11
3. Decyzje inspektorów pracy .....	13
4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę .....	16
5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji. ....	17
6. Wystąpienia inspektorów pracy .....	18
7. Polecenia .....	20
8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika .....	20
9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa .....	23
10. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.....	25
11. Skargi i wnioski. ....	25
12. Porady prawne i techniczne .....	28
13. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe .....	31
<b>III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY .....</b>	<b>32</b>
1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. ....	33
2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.....	37
3. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń .....	43
4. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.....	45
5. Bezpieczeństwo w przemyśle .....	47
6. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku).....	50
7. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie i magazynowaniu .....	52
8. Pierwsza kontrola.....	54
9. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. ....	55
10. Edukacja – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia .....	56
11. Kontrole placówek handlowych – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia .....	58
12. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia .....	61

13. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe .....	63
14. Podsumowanie .....	64
<b>IV. PRAWNA OCHRONA PRACY.....</b>	<b>71</b>
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w budownictwie. ....	72
2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.....	73
3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	75
4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców.....	79
5. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. ....	81
6. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.....	83
7. Podsumowanie .....	84
<b>V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....</b>	<b>88</b>
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.....	89
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. ....	92
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych.....	95
4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. ....	96
5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.....	97
6. Podsumowanie .....	99
<b>VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA .....</b>	<b>102</b>
1. Informacje ogólne. ....	103
3. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”. ....	105
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie. ....	105
5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP” .....	106

a. Pracodawcy różnych branż. ....	106
b. Pracodawcy – właściciele zakładów usług leśnych. ....	107
6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny. .	107
7. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szanuj życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.....	108
8. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.....	110
9. Inne działania prewencyjno -promocyjne w regionie. ....	111
Podsumowanie .....	112
<b>VII. WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY Z ORGANAMI WŁADZY, ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, INSTYTUCJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI .....</b>	<b>113</b>

## Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia	7
Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%)	8
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2005 – 2017	11
Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia	12
Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż	13
Wykres 6. Decyzje w zakładach według zatrudnienia	14
Wykres 7. Decyzje w zakładach według branż skontrolowanych zakładów	15
Wykres 8. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż	19
Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika	21
Wykres 10. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami	23
Wykres 11. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury	24
Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2008 – 2017)	26
Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi	27
Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach	28
Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady	29
Wykres 16. Struktura przedmiotowa udzielanych porad	30
Wykres 17. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż	33
Wykres 18. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia	34
Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy	35
Wykres 20. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi T.O.L.)	36
Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia	89
Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób)	91

I.

---

## WPROWADZENIE



Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej, jako najwyższemu organowi władzy. Daje to jej niezależność organizacyjną od administracji rządowej, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Nadzór nad Inspekcją Pracy – z ramienia Sejmu – sprawuje Rada Ochrony Pracy, której skład powoływany jest przez Marszałka Sejmu.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy, powoływany przez Marszałka Sejmu. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy.

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą:

- Główny Inspektorat Pracy w Warszawie,
- 16 okręgowych inspektoratów pracy (z siedzibami w obecnych miastach wojewódzkich),
- oraz placówka szkoleniowa - Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Okręgowym inspektoratem pracy kieruje okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępców.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy**, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,

- kontrola **legalności zatrudnienia** oraz innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**,
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze,
- kontrola wyrobów wprowadzanych do obrotu pod względem **spełniania przez nie zasadniczych oraz innych wymagań** dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy**, między innymi badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych; inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w **rolnictwie indywidualnym**; podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych do zapewnienia przestrzegania prawa pracy,
- prawo **wnoszenia powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z **minimalnej stawki godzinowej**.

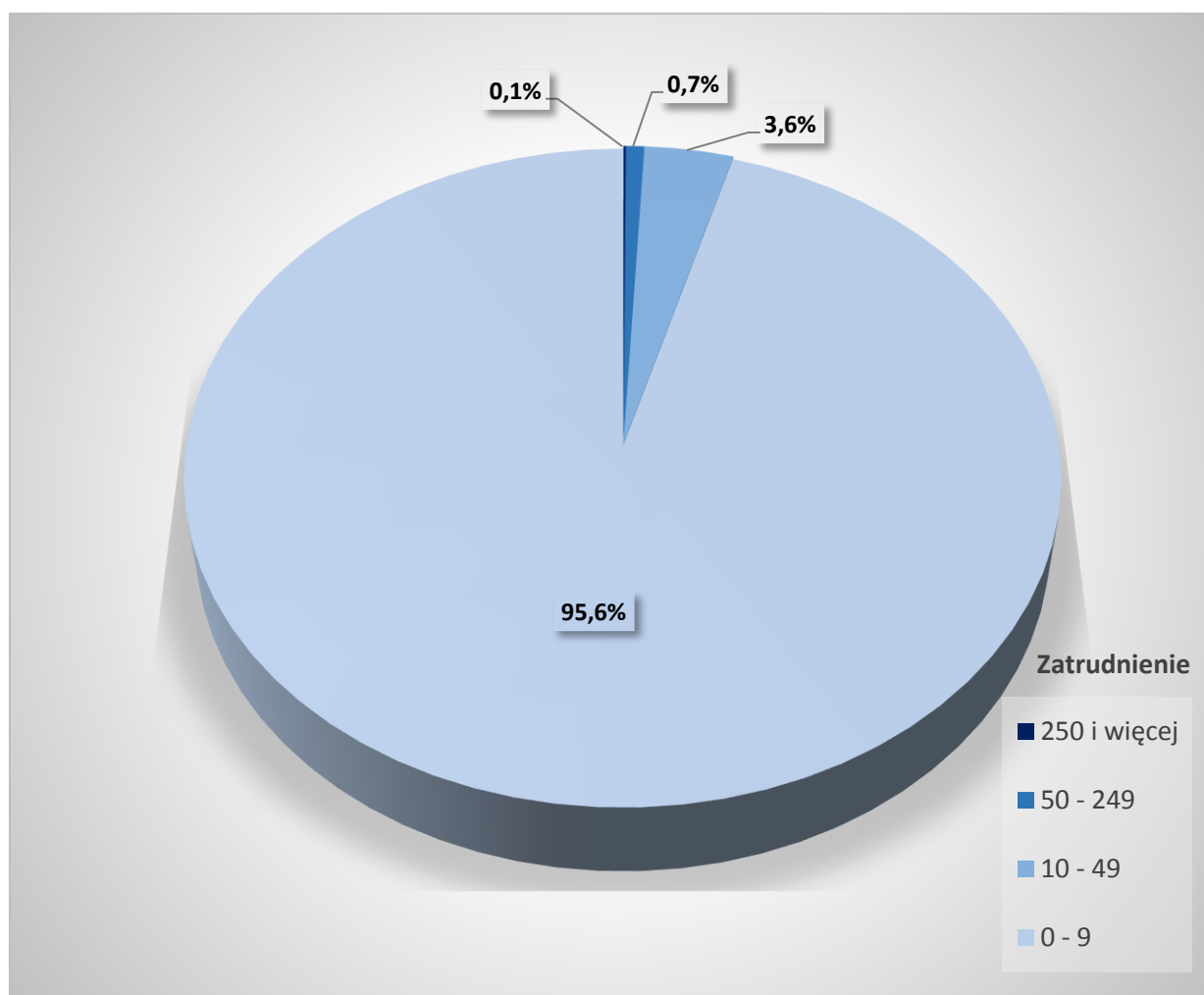
Dla realizacji wymienionych wyżej zadań, organy PIP wyposażone zostały w uprawnienia przeprowadzania czynności kontrolnych wobec pracodawców – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także wobec przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, nakazania usunięcia w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa

i higieny pracy. Kontroli podlegają również podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej, a także pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP. Ponadto przedsiębiorcy albo inne podmioty, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Realizację obowiązków ustawowych w zakresie zadań określonych dla Państwowej Inspekcji Pracy - na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach - wykonywało **48** inspektorów pracy.

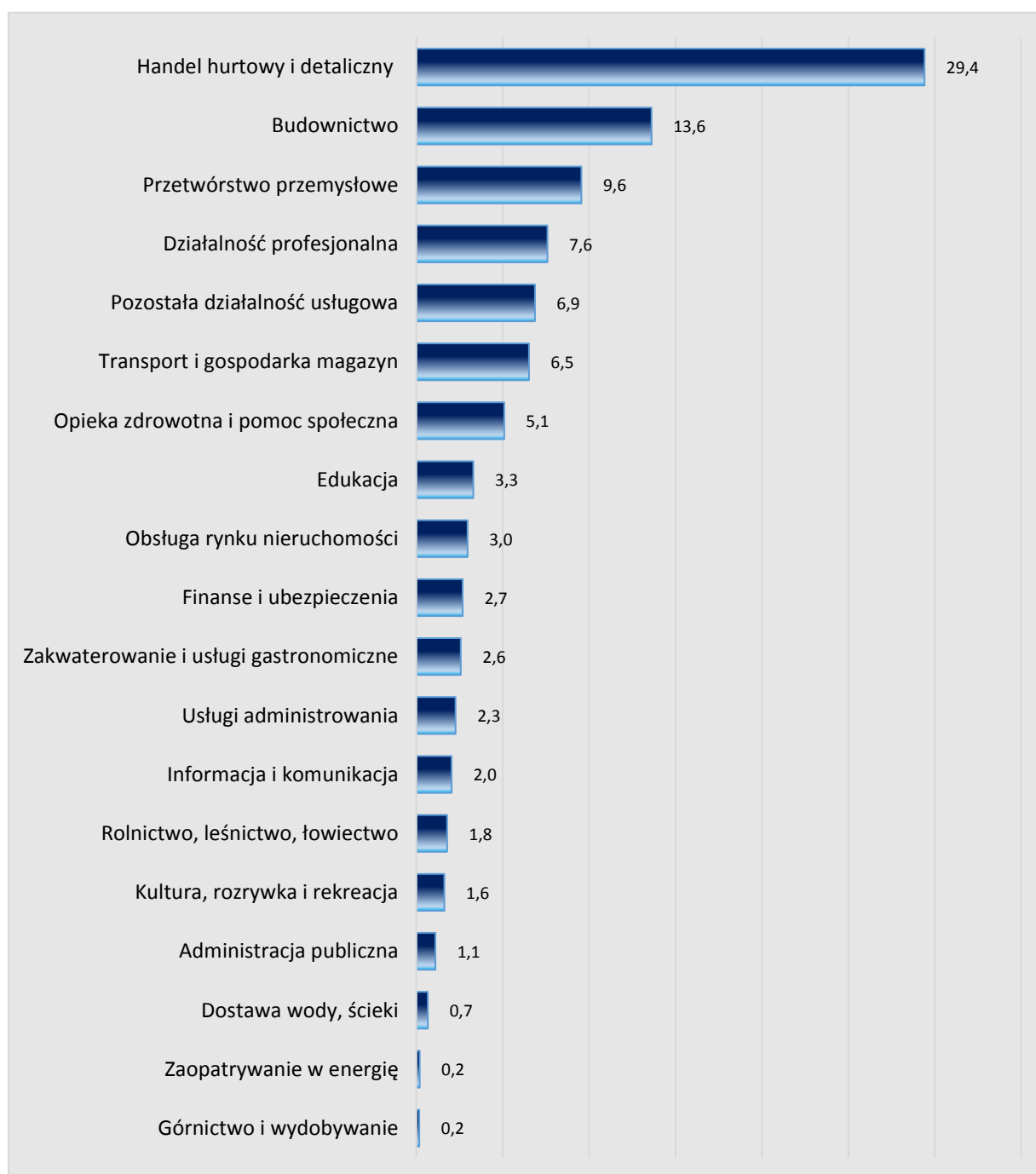
Na terenie województwa świętokrzyskiego w okresie sprawozdawczym funkcjonowało około **112,3 tys.** podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw rolnych) podlegających nadzorowi Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zdecydowana większość, tj. 95,1% o zatrudnieniu do 9 pracowników.

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia





Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%)



## II.

---

### DZIAŁALNOŚĆ

### KONTROLNO-NADZORCZA



## 1. Informacje ogólne.

Podstawowym celem działania Państwowej Inspekcji Pracy jest uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Działalności kontrolno-nadzorczej towarzyszą przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno-promocyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów. Taka strategia funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy wpisuje się w model działalności inspekcji pracy krajów Unii Europejskiej.

Respektując standardy europejskie oraz zalecenia Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych – w *Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy*, w tym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach na rok 2017, przy doborze zadań uwzględniono najczęściej występujące zagrożenia oraz stan przestrzegania prawa pracy w poszczególnych sektorach gospodarki, aby jak najskuteczniej wypełnić ustawowe obowiązki. Z należytą uwagą analizowano propozycje tematyczne zgłaszane przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy kontroli warunków pracy i instytuty badawcze.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy o szczególnym znaczeniu społecznym, realizowanych w ramach planu długofalowego, należały kontrole prawidłowości zawierania przez pracodawców **umów cywilnoprawnych i terminowych**. Problemy związane ze stosowaniem tych umów były sygnalizowane inspekcji pracy przez związki zawodowe, Radę Ochrony Pracy i komisje sejmowe, a także szeroko dyskutowane w mediach.

Kontynuowane były także kontrole w równie newralgicznym obszarze dotyczącym **czasu pracy oraz wypłacania świadczeń ze stosunku pracy**.

W odniesieniu do problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy *Program* koncentrował się na **ograniczeniu skali zagrożeń zawodowych** w miejscu pracy. Priorytetem było **zmniejszenie wypadków**

**przy pracy** i narażenia na działanie szkodliwych czynników środowiska pracy.

Wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa pracy na lata 2013 – 2020 formułuje zasadę: **prewencja wypadkowa przed rehabilitacją zdrowotną** i podkreśla znaczenie działań zapobiegawczych na poziomie przedsiębiorstw, polegających na pogłębianiu wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej oraz systematycznym instytucjonalnym nadzorze nad warunkami pracy.

W roku 2017 Państwowa Inspekcja Pracy rozwijała różnorodne **działania służące kulturze bezpieczeństwa w środowisku pracy** przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcaniu pracowników do współudziału w zarządzaniu bhp, które stanowi integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Przedsięwzięcia powyższe podejmowane były we współpracy m.in. ze związkami zawodowymi, społeczną inspekcją pracy, organizacjami pracodawców i samorządami. Współpraca taka polegała między innymi na:

- prowadzeniu działań informacyjnych i doradczych w branżach o najwyższej wypadkowości i obserwowanym najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych,
- promowaniu praktycznego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia w małych i średnich przedsiębiorstwach, opartym na prawidłowej ocenie ryzyka zawodowego, ocenie zaistniałych zdarzeń wypadkowych i wyciąganiu wniosków pozwalających ograniczyć zagrożenia wypadkowe,
- mobilizowaniu pracodawców do poprawy warunków pracy i obniżania skali zagrożeń zawodowych poprzez udział w programach prewencyjnych PIP,
- szeroko rozumianych działaniach edukacyjnych dotyczących prawidłowości w stosunkach pracy, kulturze pracy i bezpieczeństwa jej wykonywania.

Program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w tym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach na rok 2017 obejmował działania dotyczące:

- bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy,
- prawnej ochrony pracy
- legalności zatrudnienia,
- prewencji oraz promocji ochrony pracy

Zagadnienia związane z realizacją zadań kontrolnych i prewencyjnych omówione zostały w dalszej części niniejszego sprawozdania.

## 2. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **2 515** kontroli w 2 329 podmiotach gospodarczych, w których pracowało łącznie **108 668** osób, w tym 38 427 kobiet, 7 014 niepełnosprawnych, 657 młodocianych.

Pracę wykonywało:

- w ramach stosunku pracy – 92 438 osób (79,2%),

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 14 401 osób (12,3%),
- cudzoziemców – 7 199 osoby (6,2%),
- jako podmioty samozatrudniające – 2 709 osób (2,3%),

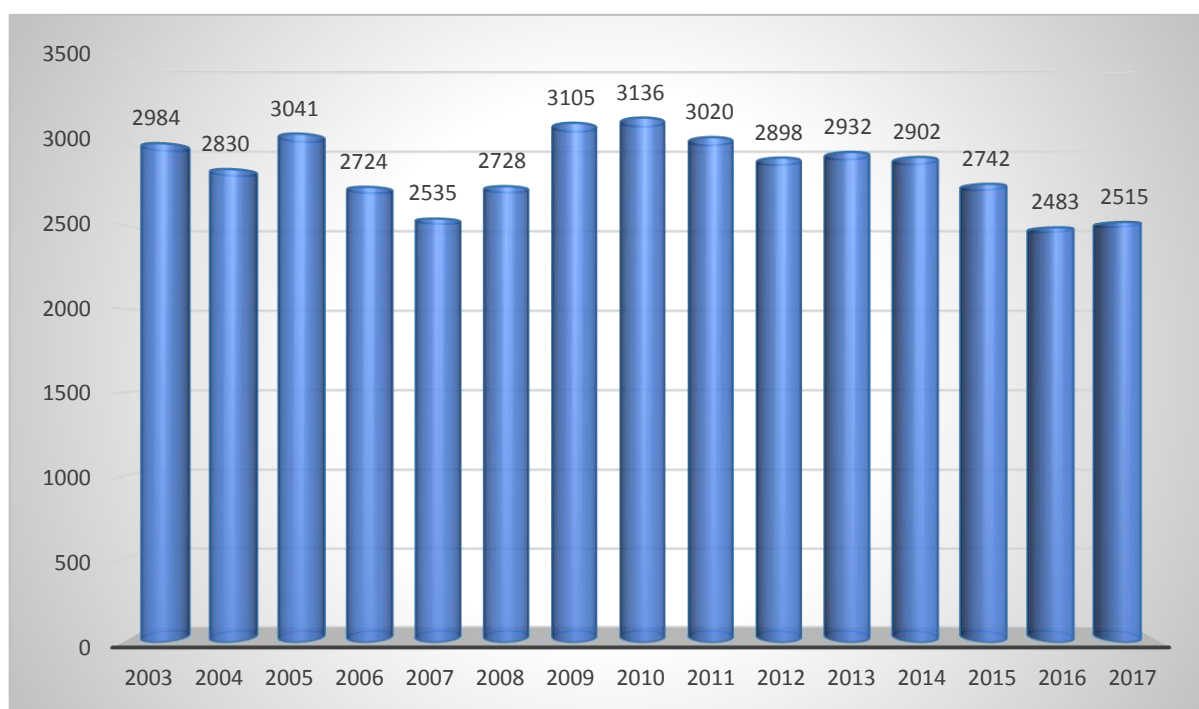
Najwięcej pracujących objęto kontrolami w zakładach o zatrudnieniu:

- powyżej 250 osób – 64 980 pracujących,
- od 50 do 249 osób – 25 125 pracujących,
- od 10 do 49 osób – 14 354 pracujących.

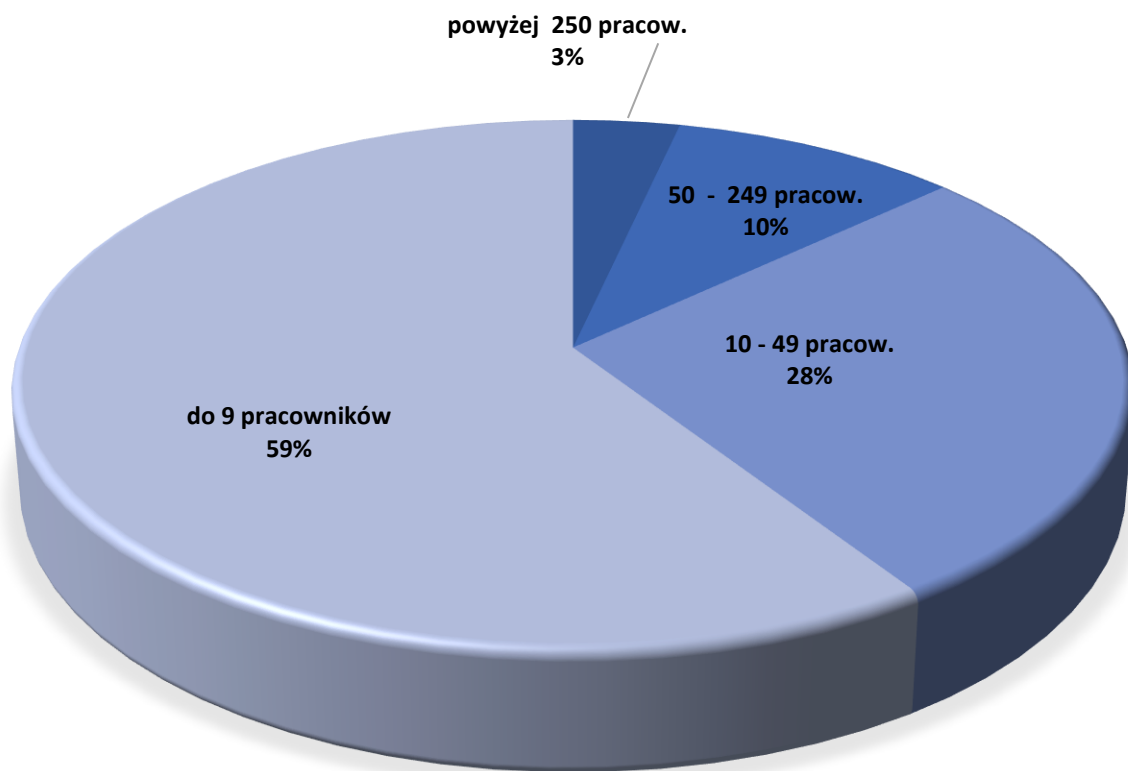
Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników – 1 491 kontroli (59,3%). Na drugim miejscu przeprowadzono kontrole w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 693 kontroli (27,6%).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach sektora prywatnego – 2 164, co stanowi – 92,9% ogólnej ich liczby, w tym w sektorze prywatnym krajowym – 2 054 (94,9%), a następnie w zakładach sektora publicznego – 162 (7%).

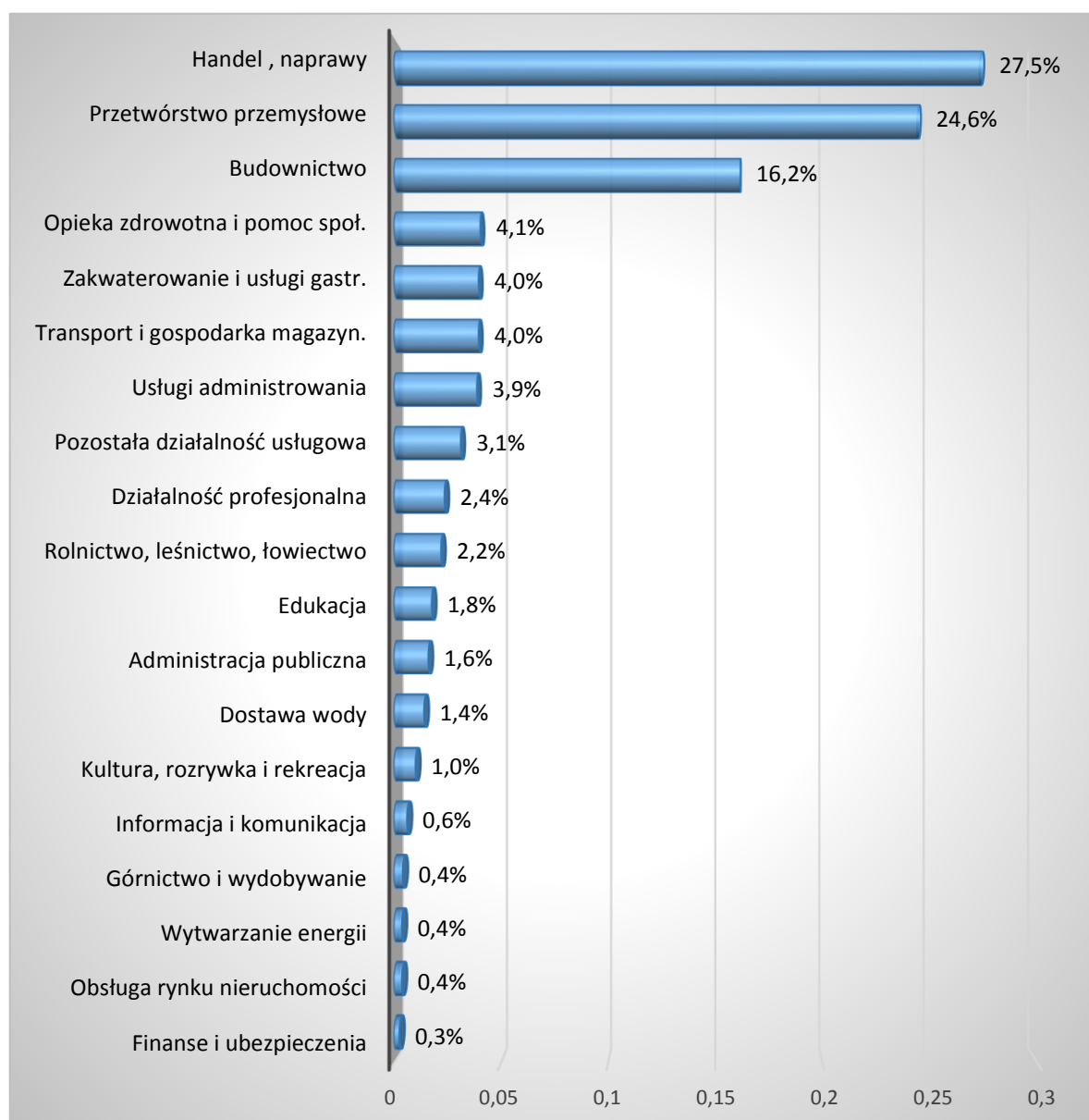
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2005 – 2017.



Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.



Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.



Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branży: handel i naprawy – **692** kontroli (27,5%), przetwórstwo przemysłowe – **618** kontroli (24,6%) oraz budownictwo – **407** kontroli (16,2%).

### 3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy wydali ogółem **11 053 decyzje**, które dotyczyły **91 355** pracowników. Większość decyzji, tj.

**7 572** (68,5%) została ujęta w nakazach pisemnych. Ustnie wydanych zostało **3 481** decyzji (31,5%).

Wśród wydanych ogółem decyzji **6 832** zawierało ustalony termin ich wykonania natomiast **3 357** opatrzonych zostało rygorem natychmiastowej wykonalności.

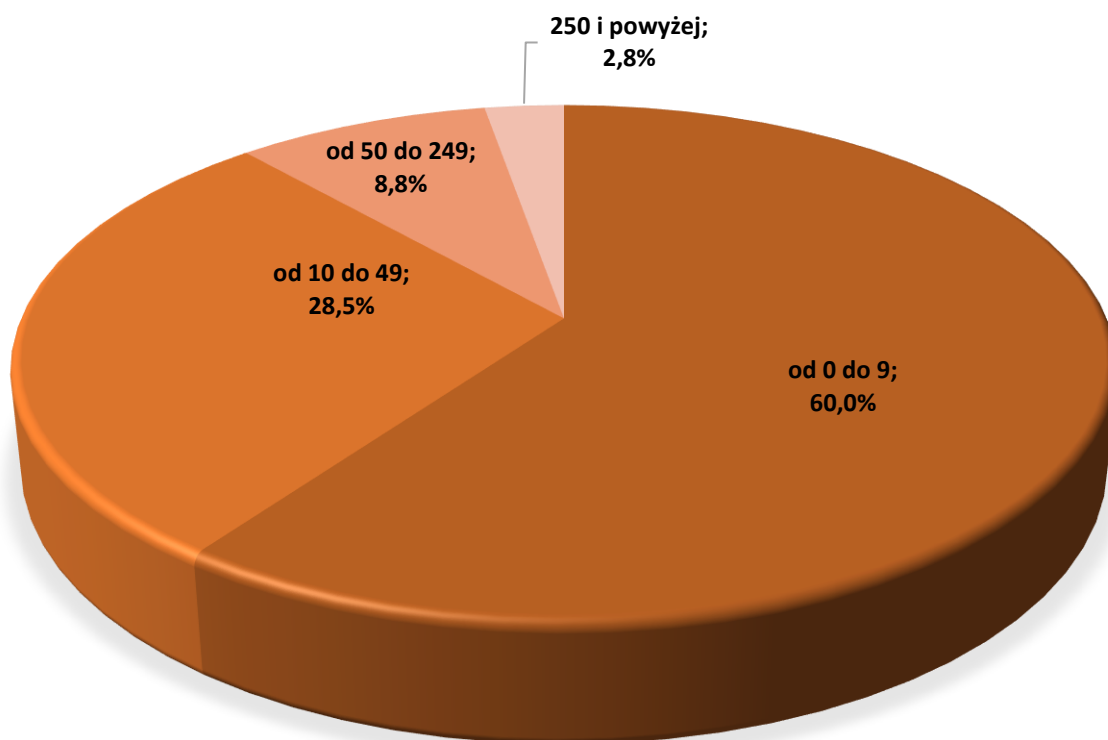
Zdecydowana większość wydanych decyzji, bo **10 952** (99,1%) dotyczyła problematyki związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym:

- **198** decyzji wstrzymania prac, które dotyczyły 499 pracowników,
  - **305** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, dotyczyło 1 126 pracowników,
  - **183** decyzje nakazujących skierowanie **443** pracowników do innych prac z uwagi na ich zatrudnienie w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu.
  - **19** decyzji zakazujących wykonywanie prac, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.
- Wymienione decyzji podlegały natychmiastowemu wykonaniu.
- Zdecydowana większość z wydanych decyzji tj. **6 627** czyli 60%, dotyczyła kontroli

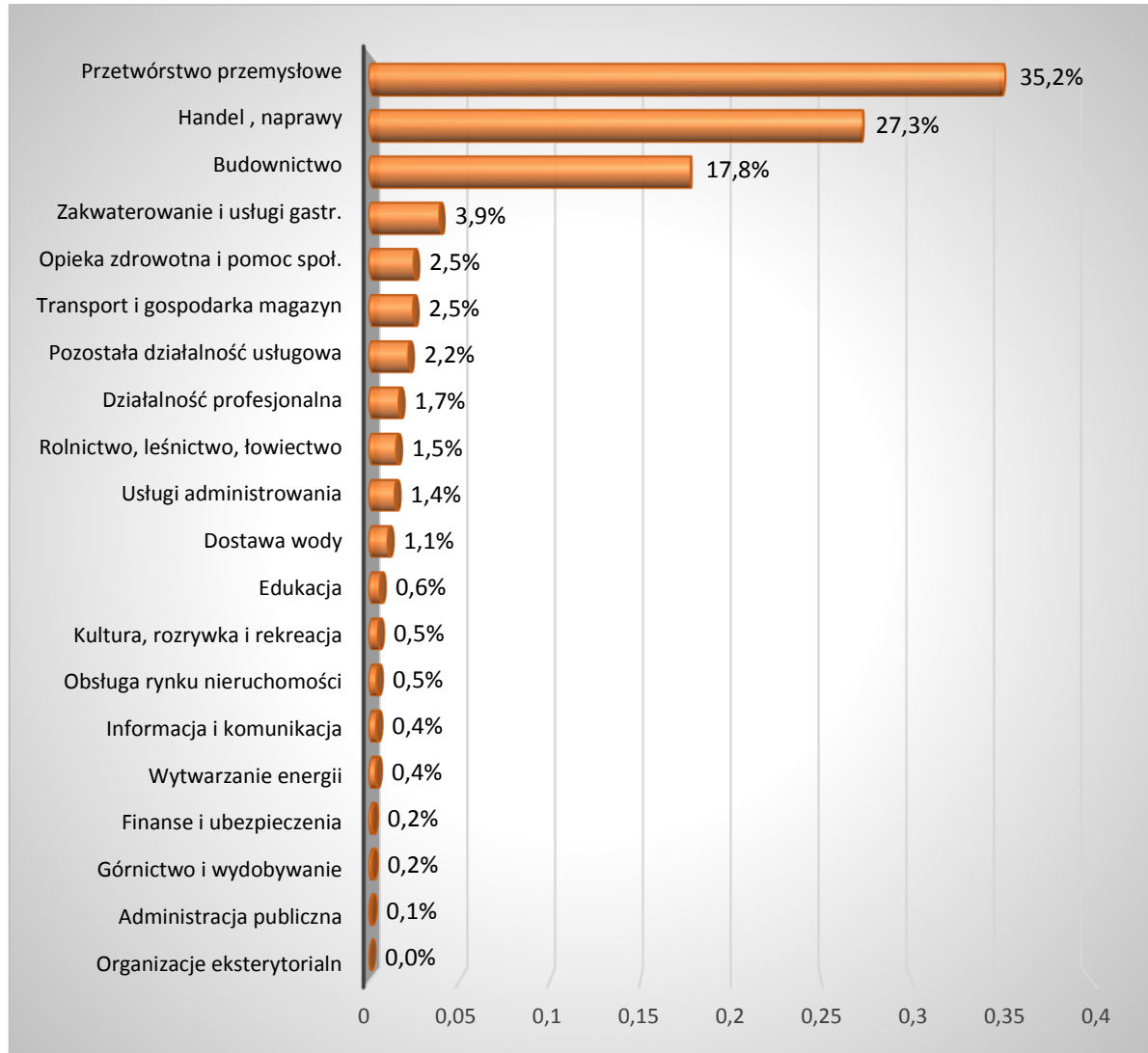
przeprowadzonych w zakładach o zatrudnieniu do **9** pracowników, a więc w małych zakładach pracy, a następnie w zakładach o zatrudnieniu od **10** do **49** osób – **3 149** decyzji (28,5%); w zakładach o zatrudnieniu od **50** do **249** osób – **973** decyzje (8,8%); oraz w zakładach o zatrudnieniu **250** osób i powyżej – **304** decyzje (2,8%).

Najwięcej decyzji ogółem wydano w zakładach sektora prywatnego – **10 681** (96,6% ogólnej ich liczby - w tym własność prywatna krajowa – 10 012 decyzji - 93,7%), a następnie w zakładach sektora publicznego – **372** (3,4%).

Wykres 6. Decyzje w zakładach według zatrudnienia.



Wykres 7. Decyzje w zakładach według branż skontrolowanych zakładów.



Wydane **decyzje** związane były między innymi z regulowaniem następujących nieprawidłowości:

- **przygotowania pracowników do pracy**, a w tym: brak lub niewłaściwe przeprowadzenie wstępnych i okresowych szkoleń pracowników w dziedzinie bhp, brak lub niewłaściwe przeprowadzenie badań lekarskich wstępnych, kontrolnych i okresowych, brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i innych urządzeń mechanicznych.
- **stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania**, a w tym: brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości; brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników; brak lub niewłaściwe stosowanie znaków, barw



- i sygnałów bezpieczeństwa, brak określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania; niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów; brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji magazynowania i składowania,
- **organizacji bezpiecznej pracy**, a w tym: brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub nieuwzględnienie w przeprowadzonej ocenie wszystkich czynników środowiska pracy, a także niepoinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą, brak służby bhp lub niepowierzanie zadań służby bhp, brak środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy,
  - **obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz środków ochrony osobistej, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia**, a w tym: brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych; brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy; brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno-

- sanitarnych; brak wyników pomiarów oświetlenia; niewłaściwa wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy i w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych.
- **maszyn i urządzeń technicznych**, a w tym: brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, brak lub niewłaściwie zainstalowane rusztowania na terenach budów, brak lub niestosowanie właściwych urządzeń ochronnych przy obrabiarkach do metali i drewna,
  - **środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego**, a w tym: nieustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach pracy oraz nieprawidłowości dot. wyposażania oraz stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,
  - **urządzeń i instalacji energetycznych**, a w tym: brak badań ochrony podstawowej urządzeń i instalacji elektrycznych; brak badań ochrony przy uszkodzeniu urządzeń i instalacji elektrycznych,
  - **transportu**, a w tym: niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych na terenie otwartym oraz w obiektach i pomieszczeniach pracy,

#### 4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę

Poza decyzjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, wydano także 101 decyzji nakazujących pracodawcom wypłacenie dla 1 520 pracowników – 3 615 908 zł z tytułu należnych im świadczeń wynikających ze stosunku pracy (wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia).

Najwięcej decyzji wydano w zakładach zatrudniających:

- do 9 osób – 42 decyzje na kwotę – 525 766 zł (dotyczyło 150 pracowników),
- od 10 do 49 pracowników – 37 decyzji na kwotę – 1 004 504 zł (dotyczyło 483 pracowników),
- od 50 do 249 osób – 17 decyzji na kwotę – 1 344 405 zł (dotyczyła 817 pracowników),
- powyżej 250 pracowników – 5 decyzji na kwotę – 741 232 zł.

Pod względem rodzajów działalności gospodarczej, najwięcej decyzji płacowych wydano w sektorach:

- budownictwo – 32 decyzje na kwotę 2 019 154 zł,
- przetwórstwo przemysłowe – 28 decyzji 282 599 zł,
- handel i naprawy – 10 decyzji na kwotę – 184 485 zł,
- górnictwo i wydobywanie – 7 decyzji na kwotę – 754 265 zł,
- transport, gospodarka magazynowa – 7 decyzji na kwotę 30 332 zł,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 5 decyzji na kwotę – 91 048 zł
- finanse i ubezpieczenia – 4 decyzje na kwotę – 66 581 zł,

Z danych statystycznych wynika, że pracodawcy na koniec okresu sprawozdawczego zrealizowali w całości **47** decyzji (46,5%) wypłacając **383** pracownikom kwotę – **1 183 672 zł**.

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	101
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1520
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	3 615 908
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	47
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	383
kwota należności wypłaconych	1 183 672
Decyzje zrealizowane w części	
liczba decyzji zrealizowanych w części	7
liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane w części	8
kwota należności wypłaconych	78 997
Decyzje objęte upomnieniami / egzekucją administracyjną	
liczba decyzji	10
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	122
kwota należności	389 451

## 5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji.

W związku z niewykonaniem **105** decyzji inspektorzy pracy wydali 40 upomnień. Większość z decyzji objętych upomnieniami, (93, czyli 88,6%) dotyczyło niewykonania obowiązków z zakresu bezpieczeństwa

i higieny pracy (pozostałe 12 to decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy).

Na skutek wydanych upomnień zostały zrealizowane 82 decyzje (78,1% decyzji objętych upomnieniami) – z czego 81 decyzji dotyczyło obowiązków z zakresu

bezpieczeństwa i higieny pracy, a 1 decyzja obowiązku wypłaty świadczeń pracowniczych. Zatem czynności przedegzekucyjne w większości przypadków doprowadziły do dobrowolnego wykonania obowiązków wynikających z decyzji organów PIP.

W 1 przypadku, na skutek niewykonania decyzji mimo upomnienia wszczęto postępowanie egzekucyjne i zastosowano środki egzekucyjne.

W 2017r. nałożono 3 grzywny w celu przymuszenia na łączną kwotę 10 000 zł.

## 6. Wystąpienia inspektorów pracy

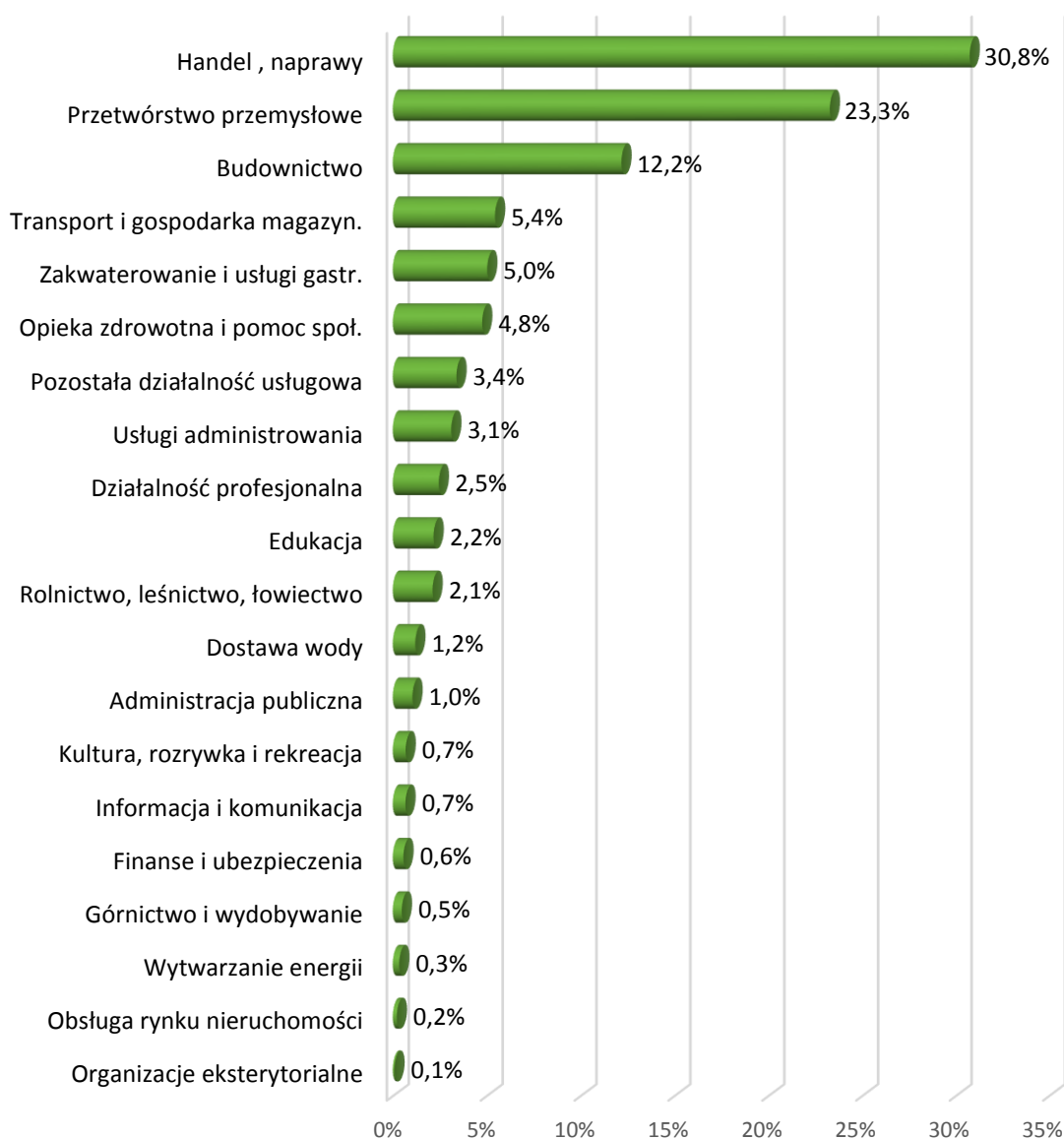
W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali także **9 343 wnioski** w wystąpieniach pokontrolnych o usunięcie innych stwierdzonych nieprawidłowości związanych z brakiem właściwej realizacji przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **7 393** wnioski, co stanowi – 79,1% ogólnej liczby wydanych wniosków pokontrolnych. Wśród tych wniosków były i takie, które zobowiązywały pracodawcę do wyliczenia i wypłacenia różnego rodzaju należności przysługujących pracownikom z tytułu stosunku pracy. Realizacja tych wniosków spowodowała wypłacenie pracownikom – do końca okresu sprawozdawczego – należności z w/w tytułów na kwotę – **4 414 377 zł**. Dotyczyło to 1 210 pracowników.

Ze względu na liczbę zatrudnionych w kontrolowanych zakładach, najwięcej wniosków skierowano do zakładów o zatrudnieniu:

- do 9 zatrudnionych – 5 678 wniosków (60,8% ogólnej liczby wydanych wniosków),
- od 10 do 49 osób – 2 490 wniosków (26,6%),
- od 50 do 249 osób – 821 wniosków (8,8%),
- 250 i powyżej – 354 wnioski (3,8%).

Najwięcej wniosków skierowanych zostało do zakładów następujących branż: handel i naprawy – 2 873 (30,8%), przetwórstwo przemysłowe – 2 175 (23,3%) oraz budownictwo – 1 138 (12,2%).

Wykres 8. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.



Najwięcej nieprawidłowości regulowanych poprzez skierowanie wniosków pokontrolnych dotyczyło między innymi:

- **stosunku pracy**, a w tym: nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, brak w aktach osobowych informacji o warunkach zatrudnienia, nieprawidłowości w zapisach świadectw pracy, nieprawidłowości w sporządzaniu umów o pracę, nieprawidłowo opracowane regulaminy pracy, niedostępnie

pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,

- **przygotowania do pracy**, a w tym: brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne, kontrolne i okresowe, niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników w zakresie bhp,
- **realizacji przepisów o czasie pracy**, a w tym: nieokreślania w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy obowiązujących systemów czasu pracy,

rozkładów czasu pracy lub okresów rozliczeniowych; nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy; nieustalania w umowie o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych,

- **wynagrodzenia za pracę** i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, a w tym: niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę; niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- **legalności zatrudnienia** i innej pracy zarobkowej, a w tym: nieterminowego zgłaszania do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej, nieopłacania składek na Fundusz Pracy w przewidzianym przepisami terminie,
- **urlopów pracowniczych**, a w tym: nieprawidłowości w zakresie dzielenia urlopów, nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w przewidzianym terminie, nieprawidłowości w ustalaniu planów urlopów wypoczynkowych.

## 7. Polecenia

Na mocy znowelizowanej – z dniem 8 sierpnia 2011r. – ustawy o PIP, inspektorzy pracy uzyskali uprawnienie do wydawania kontrolowanym podmiotom ustnych poleceń dotyczących nieprawidłowości, które mogą być usunięte w czasie trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali **588** poleceń, które dotyczyły **2 444** pracowników. Zrealizowano **580** poleceń, na łączną kwotę – **500 953** zł. Jest to środek o bardzo dużej skuteczności - realizowany podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

## 8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy zakwalifikowali – **1 904** nieprawidłowości, jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

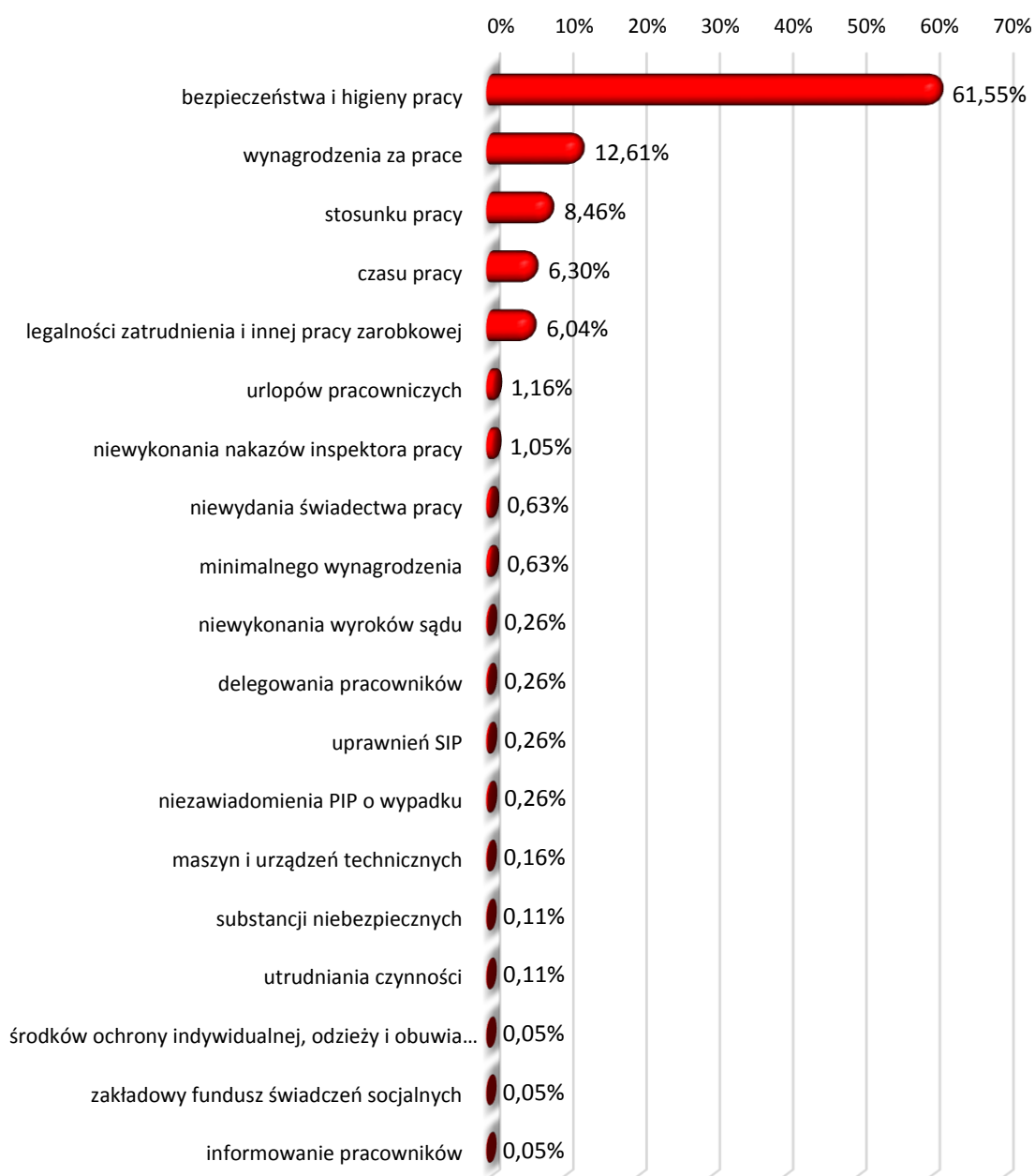
Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika stwierdzono w przedmiocie:

- bezpieczeństwa i higieny pracy – **1 172** (61,5% ogółu),
- wynagrodzenia za pracę – **240** (12,6% ogółu),
- stosunku pracy – **162** (8,5% ogółu),
- czasu pracy – **120** (6,3% ogółu),
- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – **115** (6% ogółu),
- urlopów pracowniczych – **22** (1,1% ogółu),
- niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy – **20** (1% ogółu).

Według podstaw prawnych, liczba wykroczeń przedstawiała się następująco:

- z **art. 281** kodeksu pracy – **281** wykroczeń (14,8% ogółu),
- z **art. 282** kodeksu pracy – **279** wykroczeń (14,6% ogółu),
- z **art. 283** kodeksu pracy – **1172** wykroczenia (61,5% ogółu),
- z ustawy o **promocji zatrudnienia** i instytucjach rynku pracy – **115** wykroczeń (6% ogółu),

### Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika



W stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki:

- nałożono **409** mandatów karnych, gdzie łączna kwota grzywnien wynosiła **517 000** zł. Najczęściej kary grzywny były nakładane przez inspektorów pracy w drodze

postępowania mandatowego na pracodawców. Osobom tym wymierzono 295 mandatów (72,1% ogółu). Ponadto kary grzywny nakładano na osoby działające w imieniu pracodawcy – 50 mandatów (12,2% ogółu) oraz kierujących pracą innych u pracodawcy – 49 mandatów (12% ogółu). Mandaty karne nałożono także na 13 przedsiębiorców niebędących pracodawcami (3,2% ogółu) i 1 osobę działającą w imieniu przedsiębiorców niebędących pracodawcami (0,2% ogółu). Najwięcej mandatów zastosowano w zakładach zatrudniających do 9 osób (236 mandatów – 57,7%), a następnie w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób (119 mandatów – 29,1%). Dodatkowo w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (35 mandatów - 8,6%), w zakładach o zatrudnieniu powyżej 250 osób (19 mandatów - 4,6%),

- wydano **273 środki wychowawczych** w postaci ostrzeżeń (266), pouczeń (7). Środki wychowawcze dotyczyły między innymi: pracodawców – 187 (tj. 68,5% ogółu), osób działających w imieniu pracodawcy – 32 (tj. 11,7% ogółu), osób zarejestrowanych w Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne, które wykonywały pracę i nie pobierały zasiłku dla bezrobotnych – 24 (tj. 8,8% ogółu), osób kierujących pracą innych osób – 21 (tj. 7,7% ogółu).
- skierowano także do sądów **81 wniosków** o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. Wnioski o ukaranie w większości kierowane były przeciwko pracodawcom – 60 wniosków do sądu (74,1% ogółu). Pozostałe wnioski o ukaranie były kierowane przeciwko osobom działającym w imieniu pracodawcy – 18 wniosków (22,2% ogółu), przedsiębiorców niebędących pracodawcami – 2 wnioski (2,5% ogółu), i osobom kierującym pracą innych osób u pracodawcy – 1 wniosek (1,2% ogółu). Sądy nie zwróciły do uzupełnienia żadnego z wniesionych wniosków, co świadczy

o właściwym ich przygotowaniu pod względem formalno-prawnym.

Do zakończenia okresu sprawozdawczego sądy wydały 67 wyroków, w tym:

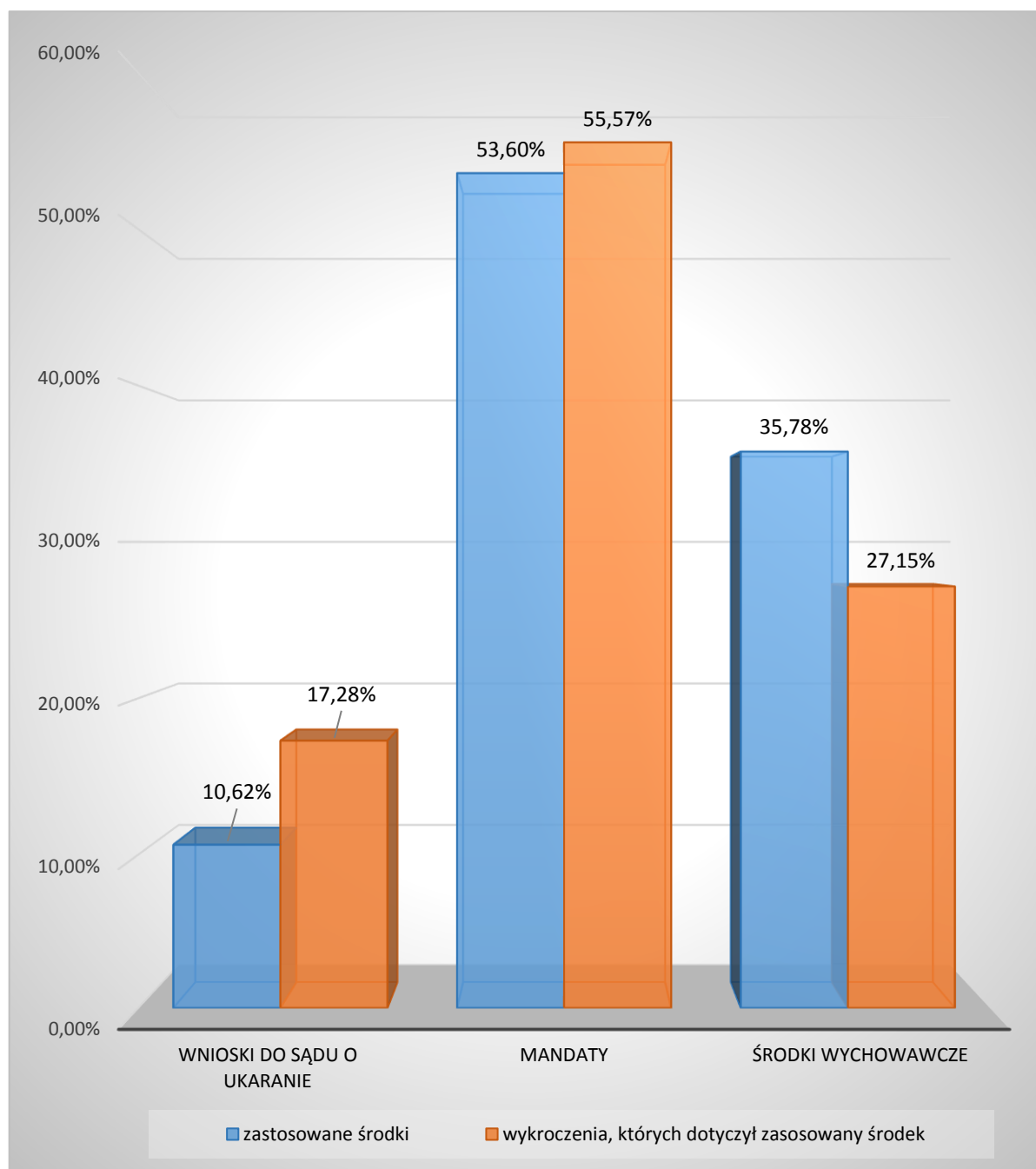
- 67 wyroków nakazowych (w jednym przypadku sąd połączył do wspólnego rozpoznania 3 wnioski o ukaranie),
- 4 wyroki w postępowaniu zwyczajnym.

Na podstawie 67 wyroków nakazowych, sprawcom wykroczeń wymierzono 67 kar grzywny w łącznej kwocie 226 000 zł. Średnia kwota tych grzywien w stosunku do roku 2016 zwiększyła się o 627 zł i wyniosła 3 373 zł.

Na podstawie 2 wyroków wydanych w postępowania zwyczajnym w pierwszej instancji obwinionym wymierzono kary grzywny w łącznej kwocie – 3 000 zł. Rozstrzygnięcia te dotyczyły wyłącznie małych podmiotów zatrudniających do 9 pracowników. Ponadto w 2 przypadkach, w postępowaniu zwyczajnym, sąd uznał obwinionych za winnych popełnienia wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową i jednocześnie odstąpił od wymierzenia kary.

W 2017 roku, nie odnotowano przypadku uniewinnienia obwinionych przez sąd orzekający w pierwszej instancji w postępowaniu zwyczajnym. Nie było również przypadków umorzenia postępowania w sprawie przez sąd.

Wykres 10. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.



### 9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona przestępstw przeciwko prawom pracowniczym

– skierowano do organów prokuratury **35 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszania obowiązujących

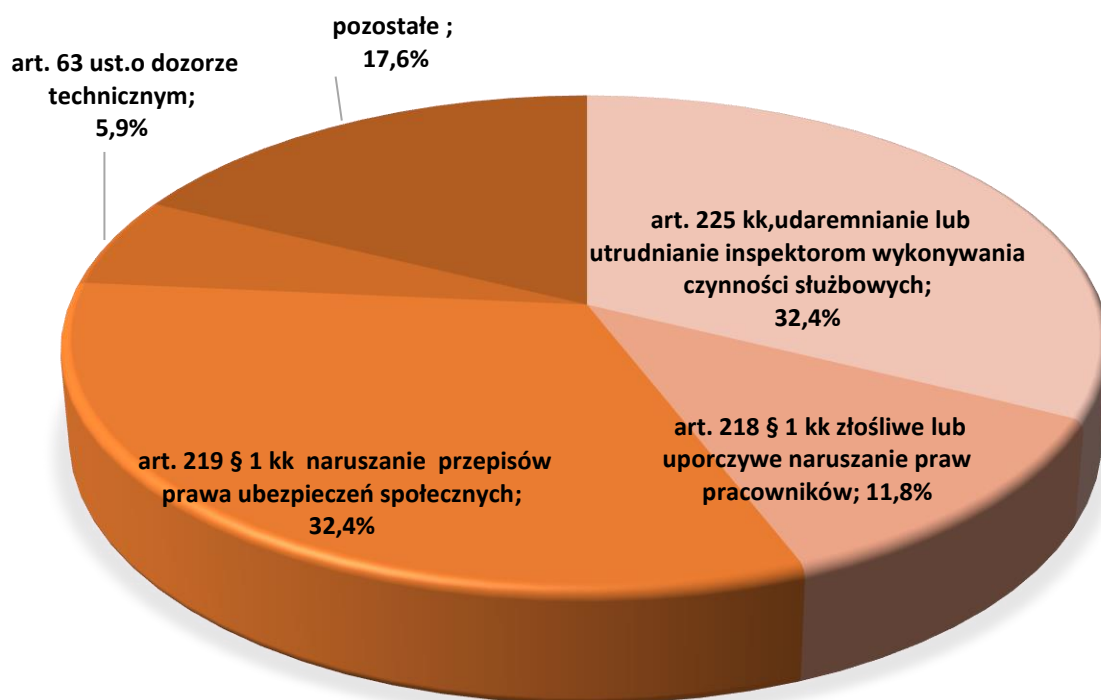


przepisów przez pracodawców lub utrudniania działalności służbowej inspektorom pracy.

W 26 skierowanych zawiadomieniach inspektorzy informowali o podejrzeniu popełnienia przestępstw polegających na naruszeniu następujących przepisów:

- 9 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 225 kk i 219 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 218 § 1a kk i art. 225 § 2 kk;
- 7 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 218 §1a kk i art. 219 kk;
- 2 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 270 i 271 kk;
- 2 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 63 ust. 1 pkt.1 ustawy o dozorze technicznym;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 218 §1a kk i art. 218 § 2 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 218 §1a kk i art. 219 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 160 kk i art. 219 kk.

Wykres 11. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury.



Do końca okresu sprawozdawczego prokuratura wszczęła postępowanie we wszystkich 26 sprawach, przy czym:

- w 3 sprawach prokuratura wydała postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania. We wszystkich przypadkach złożone zostały zażalenia na postanowienie

- o odmowie wszczęcia postępowania, z których 1 prokuratura uwzględniła we własnym zakresie, 2 nieuwzględniono a Sąd w jednym przypadku uwzględnił zażalenie złożone przez OIP w Kielcach, a w drugim odmówił uznając argumentację prokuratora.
- w 3 sprawach postępowanie przygotowawcze zostało umorzone. Zażalenie złożono na 2 postanowienia o umorzeniu postępowania, z których 1 zostało uwzględnione przez prokuratora, a w drugim przypadku zostało skierowane do sądu, który nie wydał jeszcze rozstrzygnięcia w tej sprawie.
  - w 5 sprawach – do końca okresu sprawozdawczego, postępowanie zakończyło się skierowaniem przez prokuratorów aktów oskarżenia, przy czym w 1 sprawie sąd wydał wyrok skazujący a w drugiej, warunkowo umorzył postępowanie. Pozostałe sprawy są w toku.

## 10. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy skierowali do sądów **13** powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz **13** pracowników. Spośród tych osób - 7 świadczyło pracę na podstawie umowy zlecenia, a 5 na podstawie innej umowy cywilno-prawnej. Wszystkie sprawy zakończyły się zawarciem prawomocnej ugody ustalającej istnienie stosunku pracy.

## 11. Skargi i wnioski.

W 2017 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wpłynęły 1 066 skarg. W porównaniu do poprzednich okresów sprawozdawczych, liczba skarg jest o 3,6% większa niż w 2016 roku (1 029 skargi) oraz o prawie 12% większa od liczby skarg, które wpłynęły w 2015 roku (953 skarg).

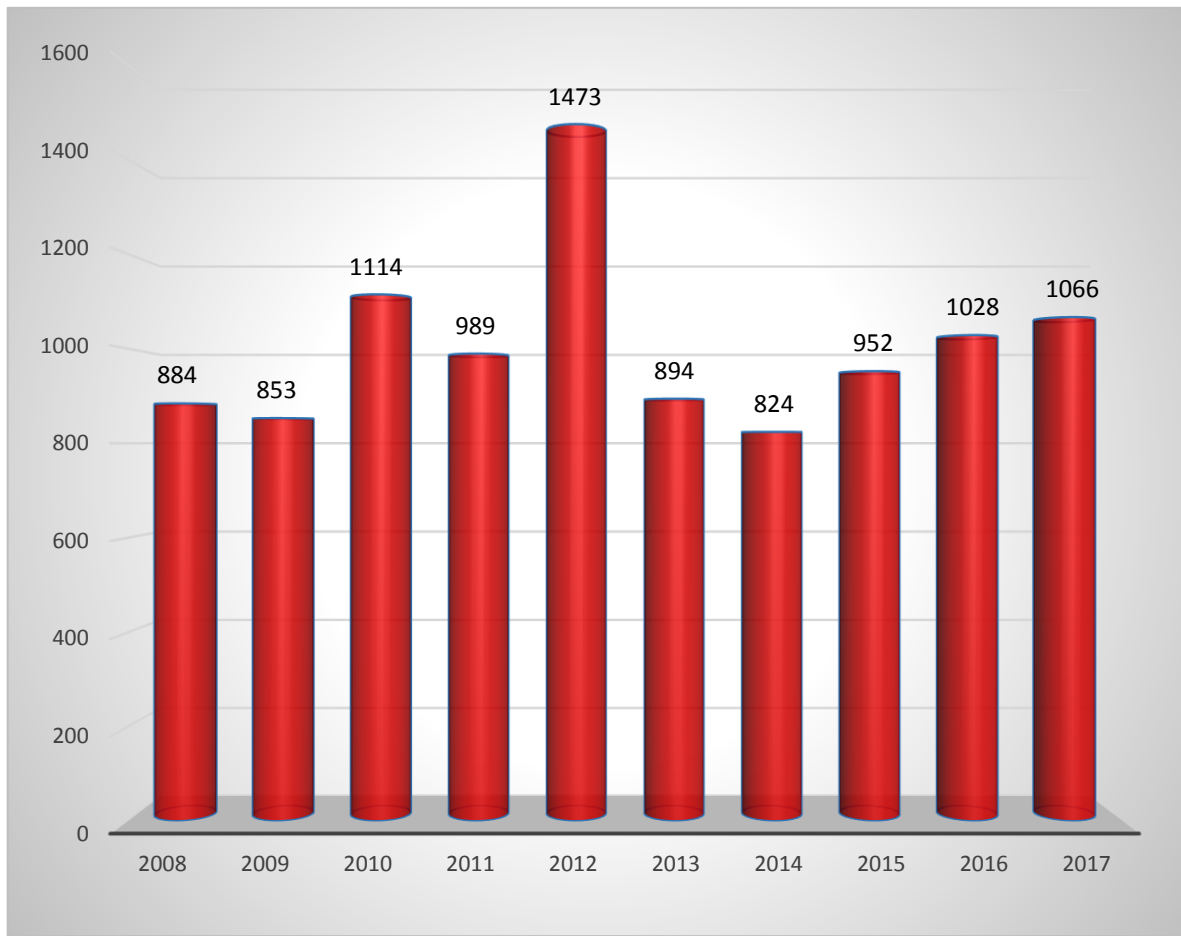
W obecnym okresie sprawozdawczym przekazano do rozpatrzenia zgodnie z właściwością miejscową – do innego

Okręgowego Inspektoratu Pracy lub rzeczową – do innej instytucji łącznie 130 skarg, wycofanych zostało 35 skarg, natomiast 176 pozostało bez rozpatrzenia (na liczbę tę składają się skargi anonimowe oraz skargi, w których nie zostały uzupełnione braki formalne).

Z ogólnej liczby 1 082 osób składających skargi w 2017 roku, najwięcej - 344 zostało złożonych przez byłych pracowników (32%). Pracownicy, którzy nadal są zatrudnieni złożyli 244 skargi (23%). Osoby, których bezpośrednio nie dotyczyły zarzuty wskazywane w skargach złożyły ich 119 (11%). Zgłoszono 128 skarg anonimowych (12%), a 28 (2%) wniosły osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przedstawiona tendencja znajduje odzwierciedlenie także w poprzednich okresach sprawozdawczych. Szczegółową strukturę podmiotów wnoszących skargi przedstawia wykres nr 14.

W skargach podlegających rozpatrzeniu wyodrębnionych zostało 1 813 zarzutów.

Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2008 – 2017).



W złożonych skargach zawartych było **1 813** zarzutów dotyczących różnej problematyki. I tak:

Największą grupę zarzutów, bo **733** (40,4% ogólnej liczby zarzutów), stanowiły problemy dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Dotyczyły one w głównej mierze niewypłacenia wynagrodzeń za pracę, niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Kolejną grupę zarzutów stanowiły zagadnienia dotyczące stosunku pracy. Odnotowano **391** tego rodzaju zarzutów (21,6% ogólnej liczby zarzutów). Pozostałe

nieprawidłowości dotyczyły niewydawania lub nieterminowego wydania przez pracodawców świadectw pracy oraz nieprawidłowości w ich treści, a także rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem.

W następnej kolejności odnotowano zarzuty związane z problematyką przestrzegania przepisów o czasie pracy. Tego rodzaju zarzutów było **139** (7,7% ogólnej liczby zarzutów). Dotyczyły one: zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudniania pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 11 – godzinnym, nieprawidłowego ustalenia tygodniowego wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

W okresie sprawozdawczym odnotowane zostały również **84** zarzuty dotyczące legalności zatrudnienia (4,6% ogólnej liczby zarzutów zawartych w skargach). Najwięcej zarzutów w tej grupie dotyczyło niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej.

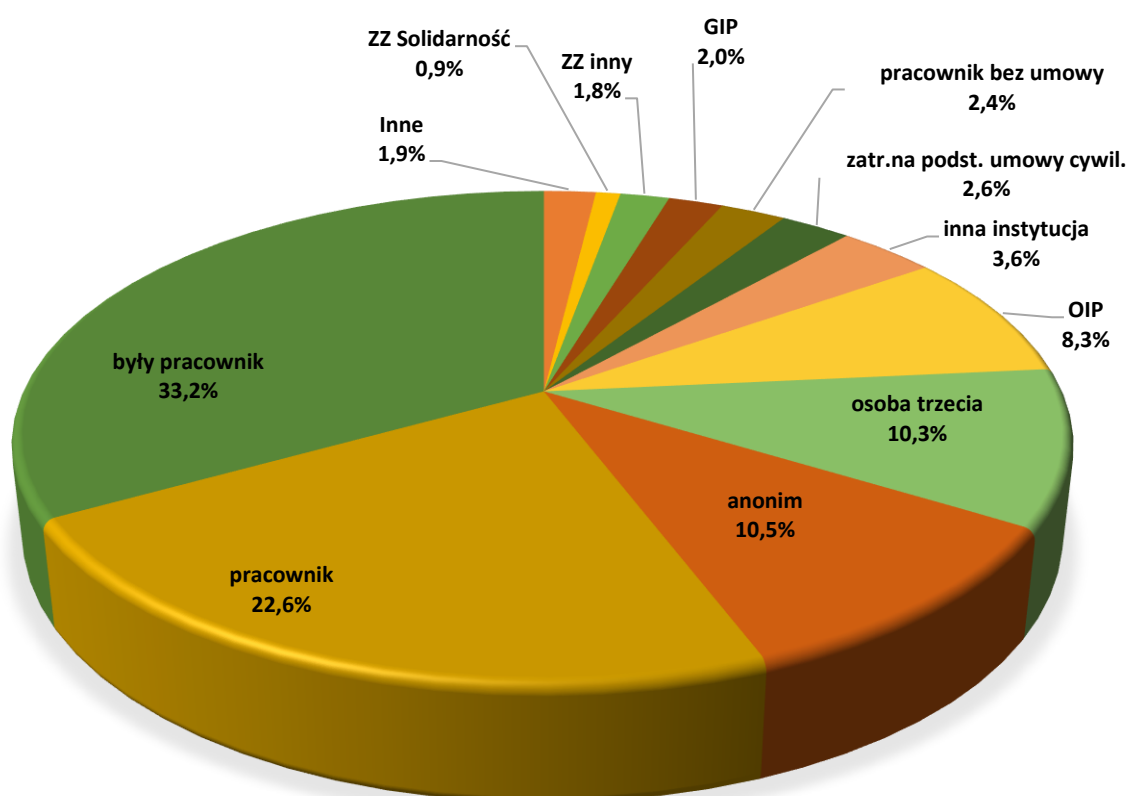
Podobne ilości zarzutów wniesiono ponadto w zakresie:

- przygotowania do pracy - 59 zarzutów (3,3% ogółu zarzutów),
- środków ochrony indywidualnej - 50 zarzutów (2,8% ogółu zarzutów),

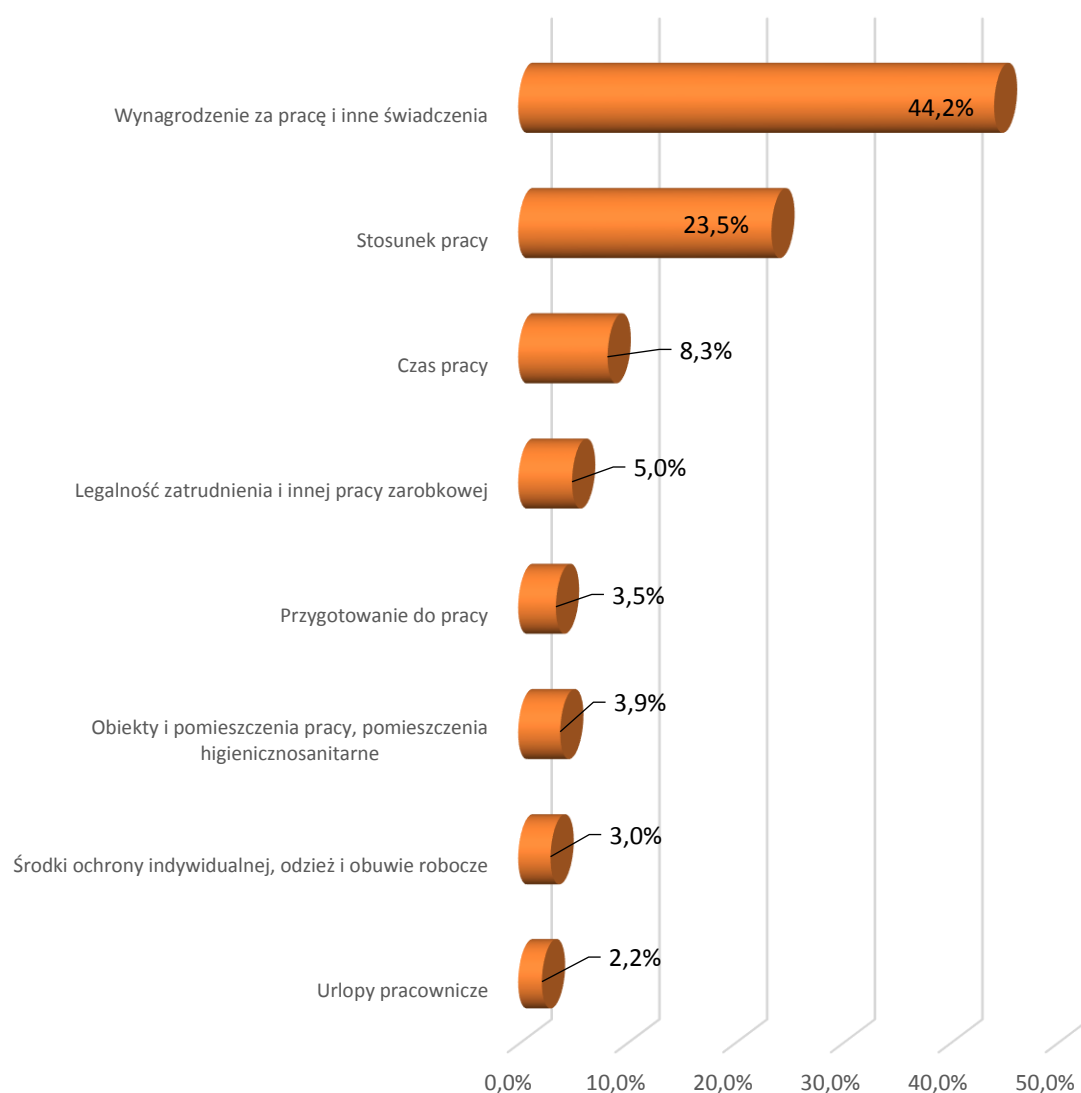
- obiektów i pomieszczeń pracy - 65 zarzutów (3,6% ogółu zarzutów),
- urlopów pracowniczych - 38 zarzutów (2,1% ogółu zarzutów).

Wśród wszystkich rozpatrzonych dotychczas zarzutów zawartych w skargach, zasadnych okazało się 628, tj. 34,6% ogólnej liczby zarzutów.

Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi.



Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach



## 12. Porady prawne i techniczne

W roku sprawozdawczym pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielili zainteresowanym łącznie – **20 323** porady, w tym: **11 977** porad prawnych (58,9%), **7 532** porad technicznych (37,1%) i **814** porad z zakresu legalności zatrudnienia (4%), przy czym:

- w siedzibie Okręgu udzielono łącznie **6 914** porad (34,% ogólnej liczby udzielonych

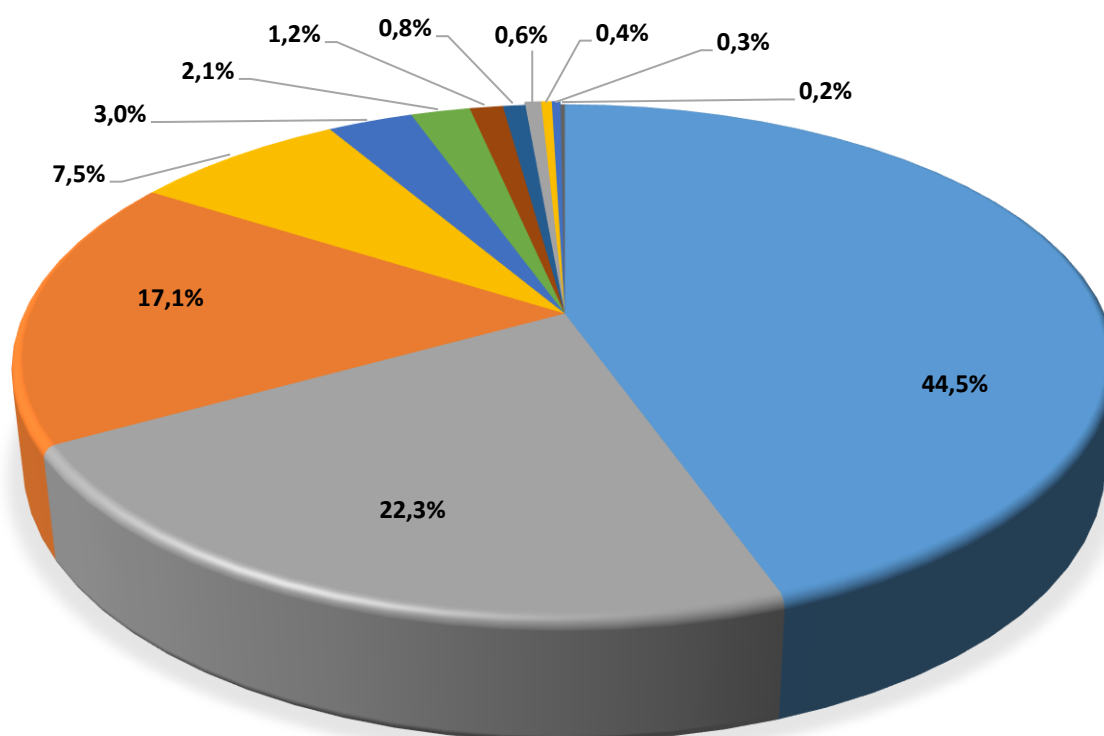
porad), w tym: **5 840** porad prawnych i **1 074** porad technicznych.

- w czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie – **13 409** porad (66% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: **6 458** porad technicznych, **6 137** porad prawnych oraz **814** porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Najczęściej z poradnictwa prawnego i technicznego korzystali:

- pracownicy – 47,5% porad,
- byli pracownicy – 22,3% porad,
- pracodawcy/przedsiębiorcy – 18% porad,
- osoby niepełnosprawne – 3% porad,
- służba BHP – 2,1% porad,
- społeczni inspektorzy pracy – 1,3% porad,
- związki zawodowe – 1,2% porad,
- ubiegający się o zatrudnienie – 0,8% porad,
- organy samorządu terytorialnego – 0,6% porad,
- cudzoziemcy – 0,4% porad,
- urzędy państwowe – 0,3% porad.

Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po poradę.

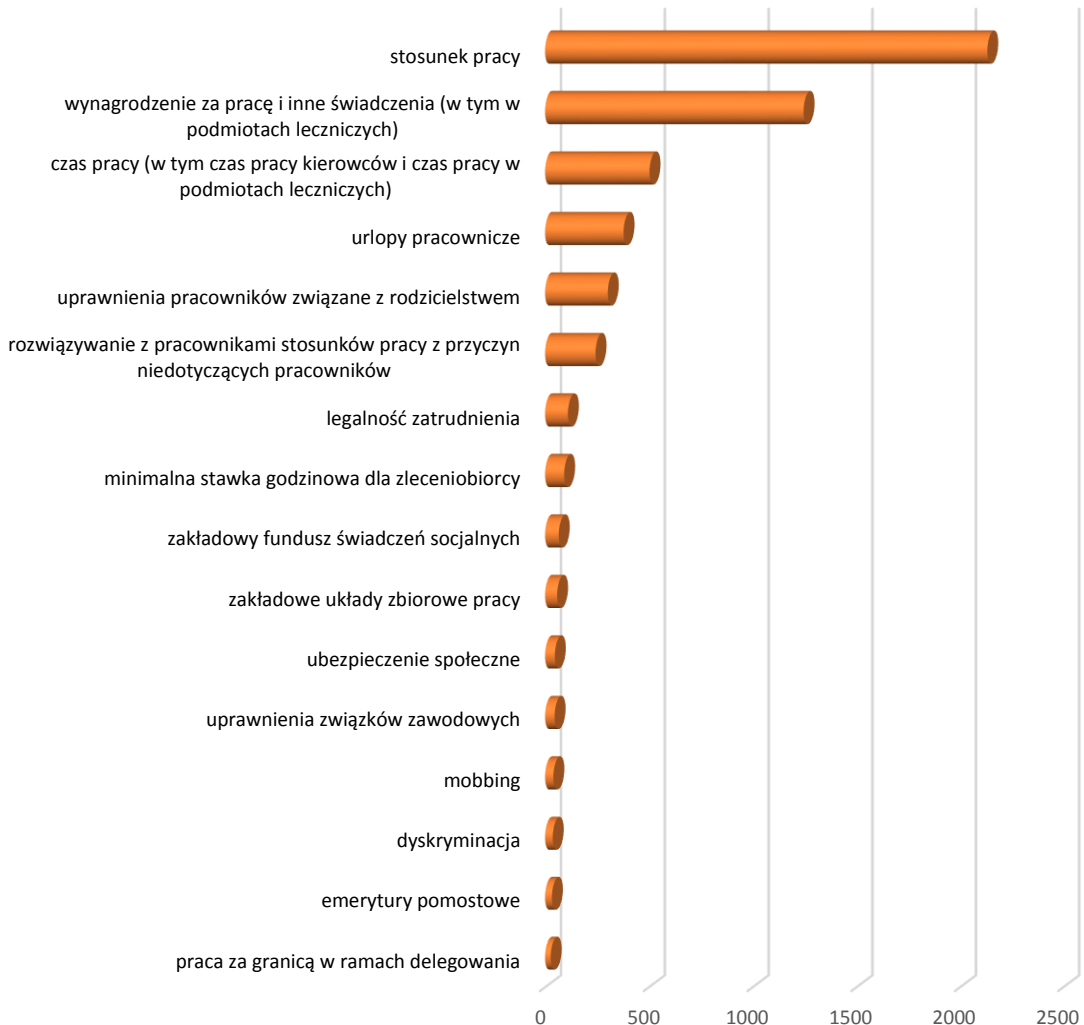


- pracownik/pracownicy zbiorowo
- pracodawca/przedsiębiorca
- pracownik niepełnosprawny
- związek zawodowy
- organ/urząd samorządu terytorialnego
- organ/urząd państwowy
- byli pracownik
- inny
- służby bhp
- osoba ubiegająca się o zatrudnienie
- cudzoziemiec
- społeczny inspektor pracy

Tematem zadawanych pytań przez pozostałe podmioty były głównie zagadnienia związane: ze stosunkiem pracy, z czasem pracy, z wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami, z urlopami pracowniczymi, z uprawnieniami pracowniczymi związanymi z rodzicielstwem. Zwiększyła się liczba porad

dotyczących legalności zatrudnienia a także minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców.

Wykres 16. Struktura przedmiotowa udzielanych porad.



Poprzez poradnictwo prawne, Państwowa Inspekcja Pracy pełni bardzo ważną społeczną funkcję. W wielu przypadkach uświadamianie osobom przysługujących im praw, wdrażanie procedur kontrolnych po przyjęciu skarg, pomoc w dochodzeniu roszczeń przed sądami pracy, umożliwia wyegzekwowanie należnych praw i świadczeń. Również z racji posiadania przez PIP uprawnień nadzorczych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, wątpliwości z nich wynikające najchętniej są wyjaśniane przez pracodawców właśnie w PIP. W trakcie 2017 roku uległ zmianie sposób

udzielania porad przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Porady udzielane są ustnie w siedzibie OIP oraz w czasie kontroli. Dotychczas udzielane porady telefoniczne przejęte zostały przez Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, które zostało uruchomione przez Główny Inspektorat Pracy w Warszawie i będzie miało zasięg ogólnopolski.

### **13. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe**

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzeniem podczas kolejnych kontroli u danych pracodawców rażącego naruszania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, skierowali do

Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **3 wnioski** o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Skierowanie każdego wniosku wynikało z faktu stwierdzenia w danym przedsiębiorstwie – w czasie dwóch kolejnych kontroli – rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.



### **III.**

---

## **BEZPIECZEŃSTWO**

### **I OCHRONA ZDROWIA**

### **W MIEJSCU PRACY**



## 1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Bardzo ważnym elementem działalności PIP w obszarze bezpieczeństwa pracy jest badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a także kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom. Szczególną uwagę inspektorzy pracy zwracali na problematykę oceny ryzyka zawodowego – podstawowego elementu systemowego zarządzania bezpieczeństwem w miejscu pracy.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **36** wypadków przy pracy. W wypadkach tych poszkodowanych zostało **46** osób, w tym **5** ze skutkiem śmiertelnym, a **17** osób doznało ciężkiego uszkodzenia ciała. Odnotowano **5** wypadków zbiorowych, w których poszkodowanych było **15** osób, w tym: **1** ze skutkiem śmiertelnym, a **14** osób doznało lekkich obrażeń ciała.

Z przedstawionej analizy wynika, że w roku 2017 w stosunku do roku 2016 nastąpiło **zmniejszenie**:

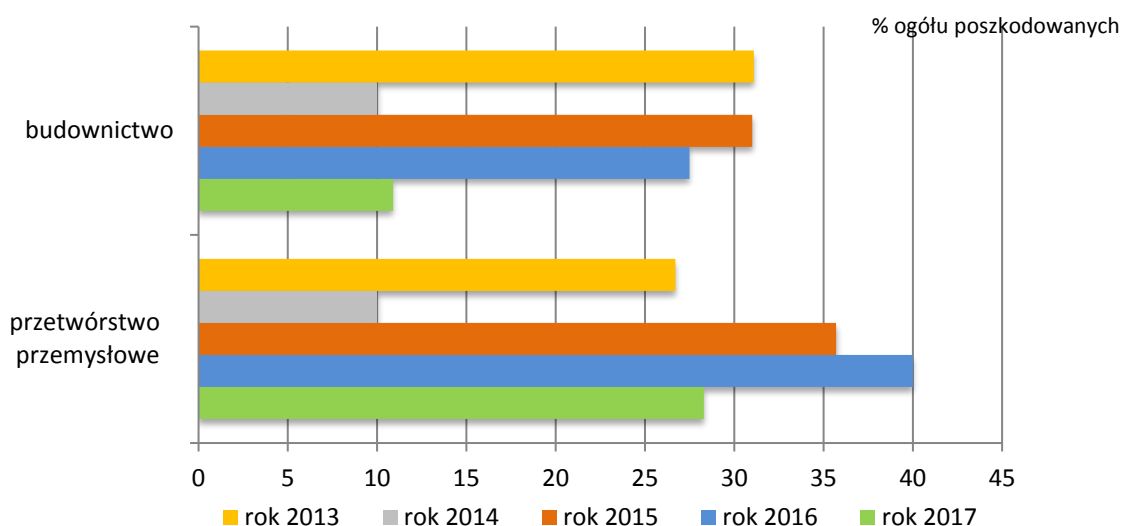
- liczby wypadków zgłoszonych i zbadanych o 2, czyli o 5,3% (2016 - 38, 2017 – 36),
- liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych – o 5, czyli o 50% (2016 – 10, 2017 – 5),

W roku 2017 nastąpiło **zwiększenie** w stosunku do roku 2016:

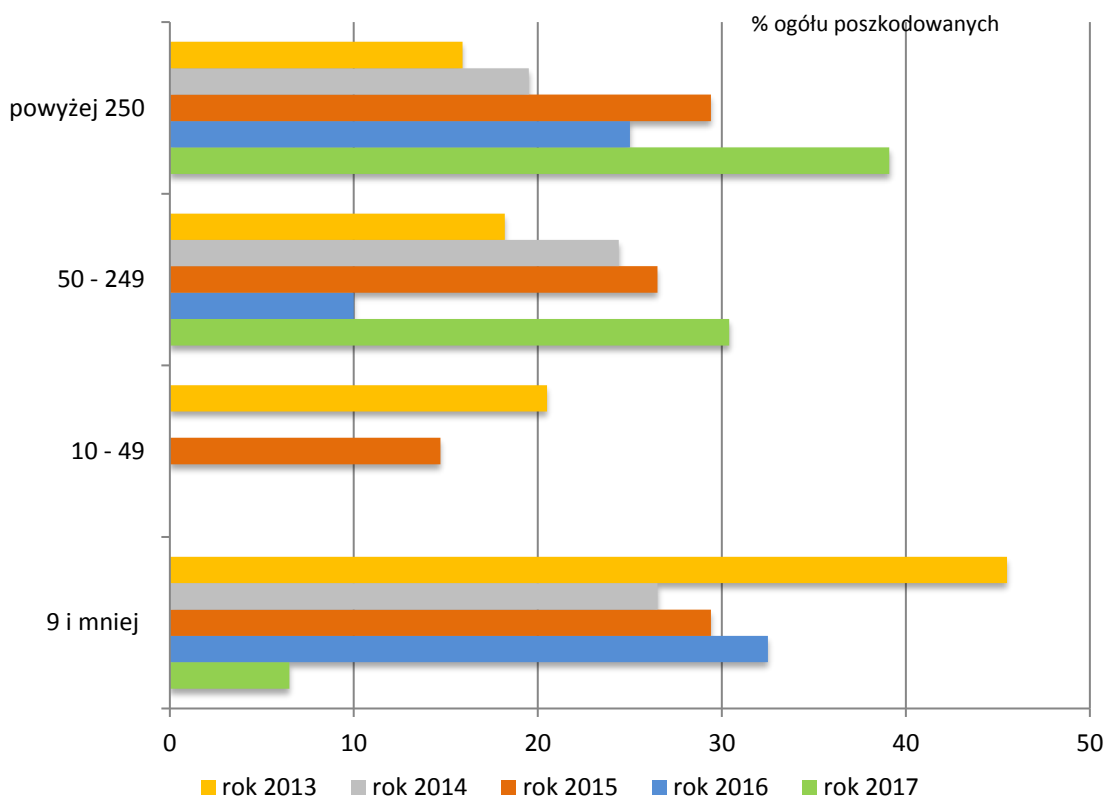
- liczby osób poszkodowanych w wypadkach ogółem – o 6, czyli o 15% (2016 – 40, 2017 – 46),
- liczby wypadków zbiorowych – o 2, czyli o 66,7% (2016 – 3, 2017 – 5),
- liczby poszkodowanych w wypadkach zbiorowych o 9, czyli o 150% (2016 – 6, 2017 – 15).

Bez zmian pozostała liczba poszkodowanych w wypadkach skutkujących ciężkimi uszkodzeniami ciała – 17 poszkodowanych w 2016 i 2017.

Wykres 17. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż.



Wykres 18. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.



W ogólnej liczbie zbadanych wypadków przy pracy największy udział miały następujące sekcje gospodarki narodowej:

- przetwórstwo przemysłowe – 13 poszkodowanych – 28,3%, w tym 8 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała,
- budownictwo – 5 poszkodowanych – 10,9%, w tym: 2 osoby poniosły śmierć, a 2 osoby doznały ciężkich uszkodzeń ciała.

Wypadki przy pracy miały miejsce w zakładach:

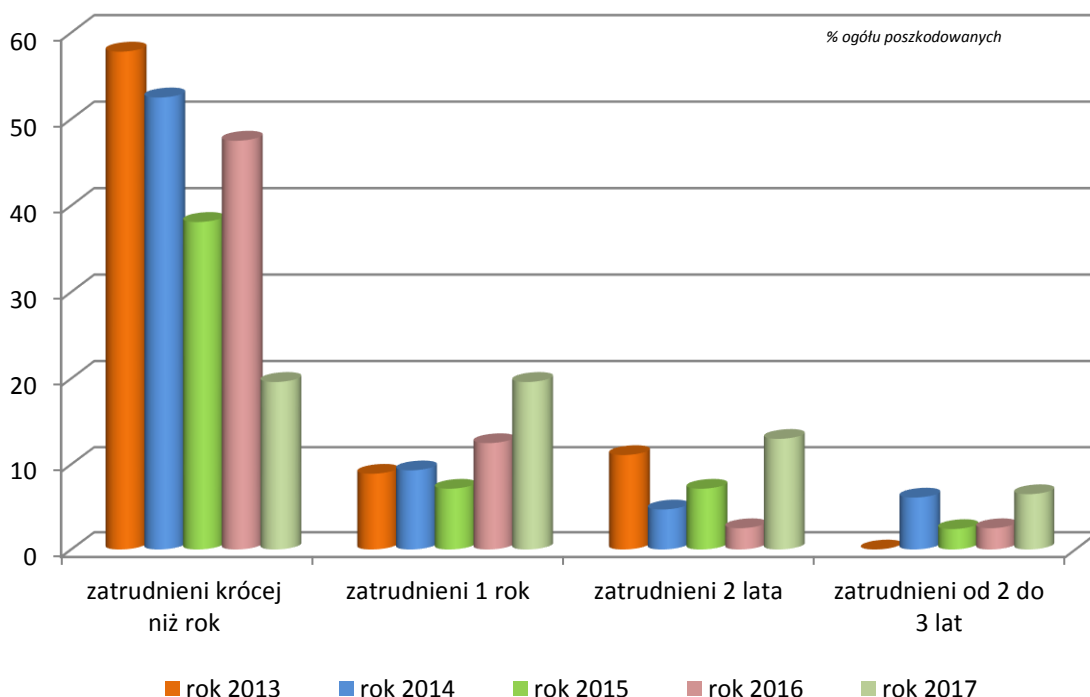
- o zatrudnieniu do 9 pracowników – 3 poszkodowanych (6,5%), gdzie 1 osoba śmierć poniosła, a 1 doznała ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 11 poszkodowanych (23,9%), gdzie śmierć poniosły 3 osoby, a 5 doznało ciężkich obrażeń ciała,

- o zatrudnieniu od 50 do 249 osób – 14 poszkodowanych (30,4%), gdzie 6 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu powyżej 250 osób – 18 poszkodowanych (39,1%), gdzie śmierć poniosła 1 osoba, a 5 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Najczęściej wypadkom przy pracy ulegali pracownicy o krótkim stażu pracy w zatrudnieniu. Zatrudnieni do 1 roku oraz osoby pracujące 1 rok stanowili największą grupę poszkodowanych (po 19,6%), kolejna grupa to osoby pracujące 2 lata (13%).

W ogólnej liczbie poszkodowanych największy udział w wypadkach przy pracy (41,3%) miały osoby w wieku 40-49 lat oraz osoby w wieku 30-39 lat (19,6%).

Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.



Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadziły do zaistnienia wypadków przy pracy były:

- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego do dołu (wciągnięcie poszkodowanego w dół) – 13% poszkodowanych,
- wybuch – 10,9%,
- ześlizgnięcie się, upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik) - 8,7%,
- pochwycenie lub odrzucenie osoby – 8,7%.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- kierowania środkami transportu lub obsługiwanie maszyn i urządzeń – 8,7%,
- podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów - 8,7%,
- transportu w poziomie - ciągnięcia, pchania, toczenia - 8,7%,

- uruchamiania, zatrzymywania maszyn – 8,7%,
- obecności, przebywania w miejscu wykonywania prac osób upoważnionych - 8,7%.

Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

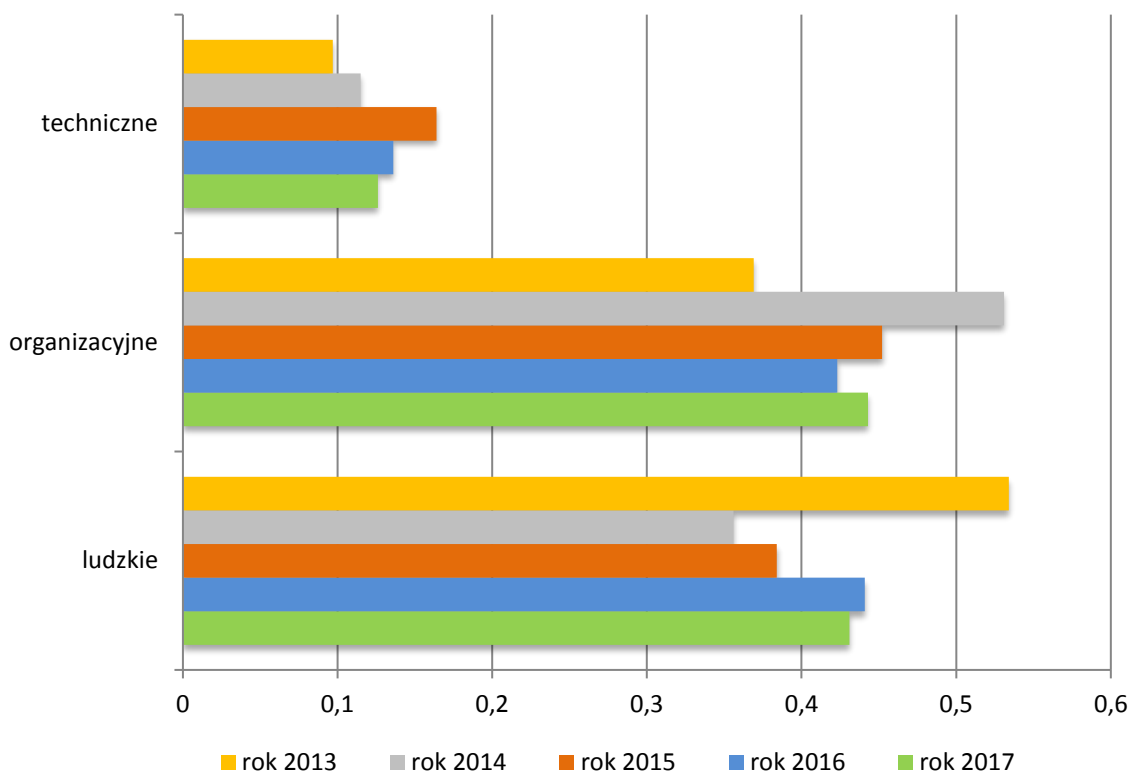
- amputacje urazowe (utrata części ciała) – dotyczyły 30,4% poszkodowanych,
- liczne urazy - 15,2%,
- złamania kości – dotyczyły 6,5% poszkodowanych,
- rany i powierzchowne urazy – dotyczyły 6,5% poszkodowanych,
- skutki dźwięków, wibracji, ciśnienia – 6,5% poszkodowanych.

Najczęstsze umiejscowienia urazów to:

- palec, palce - 23,9% poszkodowanych,
- całe ciało – 13% poszkodowanych,

- czaszka, mózg – 8,7% poszkodowanych,
- ucho, uszy - 8,7% poszkodowanych,
- dłoń – 6,5% poszkodowanych.

**Wykres 20. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi T.O.L.).**



Wśród przyczyn wypadków przy pracy, zgłoszonych do inspekcji pracy i zbadanych, należy wymienić:

- czynnik ludzki – 72 przyczyny (43,1%), a więc: niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny) lekceważenie przez pracownika przepisów oraz zasad bhp, nieznanostwo zagrożenia;
- czynnik organizacyjny – 74 przyczyny (44,3%), a więc: tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny, brak nadzoru, brak instruktażu stanowiskowego

niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych, brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, brak środków ochrony indywidualnej,

- przyczyny techniczne – 21 przyczyn (12,6%), a więc: brak urządzeń zabezpieczających, niedotrzymanie wymaganych parametrów technicznych, niewłaściwe rozmieszczenie elementów sterowniczych.

Po zbadaniu okoliczności i przyczyn zgłoszonych wypadków przy pracy – w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i zapobieżenia powstawaniu ich w przyszłej działalności zakładów – inspektorzy pracy wydali: **45** decyzji, w tym 25 na piśmie i 20 decyzji ustnych, z czego

8 decyzji dot. wstrzymania prac, a 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **34** wnioski pokontrolne, celem uregulowania innych nieprawidłowości stwierdzonych podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 43 decyzje (95,6%) oraz 25 wniosków pokontrolnych (73,5%).

W wyniku realizacji wymienionych wyżej środków prawnych poprawa warunków pracy nastąpiła dla **437** pracowników (likwidacja zagrożeń wypadkowych).

W stosunku do **20** osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, nałożono mandaty karne na łączną kwotę **29 300** zł., zastosowano także 2 środki wychowawcze. W jednym przypadku skierowano wniosek do sądu – Sąd I Instancji wydał wyrok nakazowy w postaci grzywny na kwotę 5 000 zł. W 2 przypadkach skierowano do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Zagadnienia wypadkowości przy pracy na terenie województwa świętokrzyskiego były przedmiotem licznych działań prewencyjno-promocyjnych. Powyższe działania wyrażały się przede wszystkim:

- w przekazaniu pism profilaktycznych do 437 adresatów. Ich treścią były, oparte na wynikach przeprowadzonych kontroli, informacje o okolicznościach i przyczynach zaistniałych wypadków przy pracy, stwierdzonych nieprawidłowościach, które doprowadziły do zdarzeń wypadkowych. Wszystko po to, aby w zakładach prowadzących zbliżoną działalność produkcyjną, czy usługową - w przyszłości uniknąć podobnych zdarzeń wypadkowych. Tego rodzaju pisma przekazywane były także do organizacji związkowych i stowarzyszeń pracodawców,
- w udzieleniu 256 porad prawnych dotyczących procedur postępowania powypadkowego, kwalifikacji wypadku, udokumentowania wypadku przy pracy,

zagadnień związanych z odszkodowaniami, weryfikacji oceny ryzyka zawodowego,

- w przekazaniu informacji o ustaleniach inspektorów pracy dokonanych w czasie kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy - do policji przekazano 62 informacje, do prokuratury – 12, a do sądu – 3.

Analiza dokumentacji powypadkowej i przeprowadzone kontrole pozwalają na stwierdzenie, że do zasadniczych czynników mających wpływ na stan wypadkowości w województwie świętokrzyskim należą:

- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny,
- brak nadzoru,
- brak instruktażu stanowiskowego,
- niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych,
- brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń,
- brak środków ochrony indywidualnej,
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia,
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności,
- wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny),
- lekceważenie przez pracownika przepisów oraz zasad bhp,
- niezajomość zagrożenia.

## 2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

Kontynuowano intensywne działania kontrolne służące ograniczaniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów. Branże budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. W ramach kontroli **prac budowlanych i rozbiórkowych; budów i remontów dróg** oraz **krótkich kontroli w budownictwie**, szczególna uwaga poświęcona była eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych. W tym miejscu należy wskazać, że jednocześnie kontynuowany był także program prewencyjny

dla zakładów branży budowlanej. Objął on m.in. część szkoleniowo-informacyjną, skierowaną do szerokiego grona pracodawców budowlanych. Działania te szczegółowo omówiono w rozdziale VI niniejszego sprawozdania.

Intensywne działania kontrolne, służące ograniczaniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów prowadzono w podziale na:

#### **Prace budowlane i rozbiórkowe.**

W okresie sprawozdawczym, na terenie województwa świętokrzyskiego przeprowadzonych zostało **129** kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych. Prace budowlane wykonywane były przez **119** przedsiębiorców budowlanych, zatrudniających na kontrolowanych budowach **1 386** osób.

Podczas kontroli inspektorzy pracy koncentrowali swoją uwagę przede wszystkim na zagrożeniach, jakie występują w trakcie robót budowlanych, w tym na: przygotowaniu pracowników do pracy; organizacji prowadzonych prac; zapewnieniu środków ochrony osobistej i zbiorowej; odpowiednim przygotowaniu maszyn i urządzeń budowlanych oraz sprzętu pomocniczego; na pracach prowadzonych na wysokości oraz przy wykonywaniu prac ziemnych, podczas których najczęściej dochodzi do wypadków; a także na zapewnieniu zaplecza higieniczno-sanitarnego.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości podczas wykonywania prac budowlanych należy zaliczyć m.in.:

- a) niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja rusztowań. Nieprawidłowości polegały przede wszystkim na:
- nieprawidłowym posadowieniu rusztowań,
  - braku prawidłowych balustrad i pionów komunikacyjnych,
  - braku prawidłowo wypełnionych pomostów,
  - nieprawidłowym zakotwieniu rusztowania,
  - braku instalacji odgromowej rusztowania,

- braku udokumentowania odbioru rusztowania przez osoby uprawnione.

Zasadniczymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości było nierzetelne prowadzenie montażu i dokonywanie odbiorów rusztowań przez osoby nieuprawnione, a także brak okresowych kontroli i konserwacji rusztowań,

- b) wykonywanie prac na wysokości bez odpowiednich zabezpieczeń. Uchybienia polegały one przede wszystkim na:

- braku lub niewłaściwym zabezpieczeniu stanowisk prac na wysokości,
- braku lub niewłaściwym zabezpieczeniu otworów technologicznych,
- niezgodnych z przepisami bhp dojściach do stanowisk pracy,
- braku lub nieużywaniu środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości.

Do zasadniczych przyczyn ujawnionych nieprawidłowości należy zaliczyć: szybkie tempo wykonywania robót – typowe dla budownictwa, nieuwzględnianie w harmonogramie wykonywania robót prac zabezpieczających przed wypadkami oraz lekceważenie krótkotrwałych zagrożeń.

- c) brak lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej,
- d) niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych. Nieprawidłowości polegały przede wszystkim na:
- braku przeglądów urządzeń i instalacji oraz pomiarów skuteczności działania ochrony od porażeń,
  - niewłaściwym ułożeniu i zabezpieczeniu przewodów instalacji elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi,
  - braku lub niewłaściwej ochronie podstawowej,

- braku zabezpieczenia rozdzielnic przed dostępem osób postronnych.

Zasadniczymi przyczynami powstałych nieprawidłowości był między innymi brak odpowiedzialności i dbałości ze strony kadry nadzorczej nad bezpieczeństwem prac budowlanych.

- e) nieprawidłowości przy wykonywaniu robót ziemnych i w wykopach. Stwierdzone nieprawidłowości polegały przede wszystkim na: braku zabezpieczeń stanowisk pracy w wykopach oraz braku lub nieprawidłowo wykonanych zejściach (wejściach) do wykopów, niewłaściwym składowaniu urobku. Ściany wykopów nie były zabezpieczone przed możliwością osunięcia się gruntów, ponieważ nie stosowano zabezpieczeń pionowych ścian wykopu, co wynikało przede wszystkim z pośpiechu i chęci obniżenia kosztów realizowanych prac.

Dla zlikwidowania ujawnionych nieprawidłowości i zapobieżenia powstawania ich w przyszłej działalności jednostek budowlanych, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- a) **893** decyzje, w tym: 451 decyzji na piśmie oraz 442 decyzje ustne. Wśród nich:
- **62** decyzje wstrzymania prac z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia **161** pracowników. Decyzje dotyczące wstrzymania prac wydane zostały m.in. z uwagi na: nieprawidłowo zbudowane rusztowania i nieprawidłowe obarierowanie pomostów rusztowań, brak pomostów i pionów komunikacyjnych, brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy w wykopach, brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości i miejsc niebezpiecznych grożących upadkiem z wysokości, brak lub nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej,
  - **54** decyzje skierowania **128** pracowników do innych prac z uwagi

na: zatrudnianie bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych, niestosowanie środków ochrony indywidualnej,

- wydano również **52** decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń stwarzających zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz innych osób związanych z pracami budowlanymi (dotyczyło 175 pracowników).

- b) inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **33** wnioski w wystąpieniach, dotyczące w szczególności problematyki przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania powierzonych prac oraz właściwej organizacji stanowisk pracy.

Za stwierdzone naruszenia przepisów, mające znamiona **180** wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi **48** pracodawców i osób kierujących pracami budowlanymi, na łączną kwotę **56 700** zł. Inspektorzy pracy zastosowali w **9** przypadkach środki wychowawcze. Ponadto, inspektorzy pracy skierowali **3** wnioski do sądów o ukaranie pracodawców i osób kierujących pracownikami za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Ujawnione przez inspektorów pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika dotyczyły głównie:

- nieprawidłowości w budowie i eksploatacji rusztowań,
- nieodpowiedniego przygotowania pracowników do wykonywanych prac,
- braku aktualnych badań lekarskich i szkoleń bhp,
- nieprawidłowości w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników odpowiednich środków ochrony indywidualnej,
- braku lub niewłaściwych zabezpieczeń stanowisk przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w tym na wysokości,
- braku wydzielenia i zabezpieczenia stref niebezpiecznych,



- eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych bez zapewnienia ochrony od porażeń,
- nieprawidłowości dotyczących organizacji stanowisk pracy (dojścia, zabezpieczenia otworów technologicznych),
- zatrudniania pracowników nieposiadających wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych,
- nieprawidłowości w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego.

W czasie trwania czynności kontrolnych pracodawcy zrealizowali wszystkie decyzje ustne w liczbie 442. Pracodawcy poinformowali także o wykonaniu 368 decyzji wydanych na piśmie (81,6% wydanych) oraz o wdrożeniu do realizacji poleceń i uwag zawartych w 26 wnioskach (78,8%).

W wyniku podjętych działań kontrolnych i prawnych, zlikwidowano znaczną liczbę nieprawidłowości i wynikających z nich zagrożeń, co zapewniło poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy. W szczególności **wyeliminowano 62** przypadki bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia 161 pracowników.

Do 147 przedsiębiorstw z branży budowlanej wystosowano pisma prewencyjne informujące o wypadkach przy pracy oraz w zakresie innych zagadnień dotyczących bhp w budownictwie.

W czasie trwających kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 724 porady, w tym 479 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 223 porady prawne i 22 dotyczące legalności zatrudnienia.

Zlikwidowanie znacznej liczby nieprawidłowości i wynikających z nich zagrożeń zawodowych i wypadkowych zapewniło poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy na placach kontrolowanych budów. Jednakże specyfika branży budowlanej polegająca m.in. na stosunkowo krótkim okresie wykonywania prac budowlanych powoduje, że uzyskane efekty w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy – dzięki działaniom inspektorów pracy – są niejednokrotnie

krótkotrwałe. Prace budowlane są procesem dynamicznym, zmieniającym się w krótkim okresie czasowym.

Skala i zakres ujawnionych nieprawidłowości podczas kontroli prac budowlanych, a także zaistniałe wypadki w sektorze budowlanym wskazują, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy utrzymuje się nadal na niezadowalającym poziomie.

Przeprowadzone w okresie sprawozdawczym kontrole prac budowlanych wykazały, że na terenie województwa świętokrzyskiego prace budowlane wykonywały w zdecydowanej większości firmy zatrudniające od kilku do kilkunastu pracowników. Poziom organizacyjny tych firm oraz ich wyposażenie techniczne pozostawia wiele do życzenia – to główny powód utrzymywania się niezadowalającego stanu przestrzegania przepisów bhp podczas realizacji prac budowlanych.

#### **Prace związane z budową i remontem dróg.**

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 17 kontroli w 17 zakładach na terenie 7 budów. W kontrolowanych zakładach przy pracach budowlanych zatrudnionych było 139 pracowników.

Przedmiotem kontroli było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remoncie dróg, a w tym m.in.: prowadzenie robót ziemnych oraz prac w wykopach; prowadzenie prac na wysokości; stan techniczny maszyn i urządzeń budowlanych; przygotowanie pracowników do pracy (uprawnienia kwalifikacyjne, badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp); dostęp pracowników do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości przy wykonywaniu przedmiotowych robót należy zaliczyć m.in.:

- prowadzenie robót budowlanych bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót,
- dopuszczanie do pracy pracowników bez aktualnego zaświadczenia z profilaktycznych badań lekarskich,

- brak niezbędnego zabezpieczenia lub oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy,
- brak odpowiednich lub nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej,
- dopuszczanie do pracy pracowników, którym nie udzielono lub nieprawidłowo przeprowadzono szkolenia wstępne stanowiskowe w dziedzinie bhp,
- dopuszczanie pracowników do wykonywania pracy bez odzieży i obuwia roboczego,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych w wykopach,
- brak aktualnego zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego z zakresu bhp przez pracodawcę,
- dopuszczanie do pracy pracowników, którym nie udzielono lub nieprawidłowo przeprowadzono szkolenia wstępne ogólne w dziedzinie bhp,
- brak pomieszczeń zaplecza higieniczno-sanitarnego.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa przy wykonywaniu robót związanych z budową i remontem dróg, należy zaliczyć m.in.: lekceważenie przez przedsiębiorców i kadrę kierowniczą zagrożeń występujących na budowach, niewłaściwą organizację procesów pracy i stanowisk pracy, presję czasu realizacji budowy, brak znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali **95** decyzji, które dotyczyły **319** pracowników. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników wydano: **1** decyzję nakazującą wstrzymanie prac (dotyczyła 1 pracownika, który wykonywał prace pomimo braku zabezpieczenia jego stanowiska pracy w wykopie); oraz **1** decyzję zakazującą wykonywania prac w niezabezpieczonym wykopie (gdzie zatrudniona była 1 osoba).

Uzyskano informacje o wykonaniu wszystkich **95** decyzji.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych, pozwoliła na **likwidację** bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia dla **2** pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, **15** zostało zakwalifikowanych, jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem karnym **1** osobę odpowiedzialną za stwierdzone nieprawidłowości na kwotę **1 000** zł. Wydano także **5** środków wychowawczych.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie **54** porady, w tym **27** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, **26** porad prawnych oraz **1** poradę z zakresu legalności zatrudnienia.

#### **Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.**

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono łącznie **41** kontroli w **37** podmiotach gospodarczych, w tym **37** kontroli oraz **4** kontrole sprawdzające.

W kontrolowanych podmiotach prace świadczyło łącznie **525 osób**.

Zakres przeprowadzonych kontroli ukierunkowany był na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia jakie występują podczas wykonywania prac budowlanych m.in. w ramach zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych, obsługi maszyn i urządzeń technicznych, prowadzenia prac na wysokości, prowadzenia robót ziemnych, prac w wykopach, oraz innych prac budowlanych.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w ramach przeprowadzonych krótkich kontroli w budownictwie należy zaliczyć m.in.:

- brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) na placu budowy,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości

- (brak stosowania środków ochrony zbiorowej);
- brak zapewnienia kompletnych balustrad ochronnych przy rusztowaniach roboczych z poziomów których wykonywane były prace na wysokości,
  - brak lub niewłaściwe zabezpieczenie instalacji i urządzeń elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym,
  - niewłaściwa eksploatacja rusztowań roboczych,
  - nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej: chroniących przed upadkiem z wysokości; hełmów ochronnych, dróg oddechowych i ochron oczu.
  - brak wyposażenia i stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,
  - brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych;
  - brak odbioru technicznego rusztowań lub odbiór przez osobę nieuprawnioną,
  - brak nadzoru nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych,
  - brak potwierdzenia pomiarami skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej eksploatowanej na placu budowy,
  - eksploatację aluminiowych drabin z uszkodzonymi szczeblami i elementami przeciwpoślizgowymi,
  - brak zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach i ścianach zewnętrznych, stwarzających możliwość upadku z wysokości,
  - brak zapewnienia podstawowej ochrony przeciwporażeniowej w instalacji elektrycznej eksploatowanej na placu budowy,
  - brak zabezpieczenia krawędzi ścian wykopów przed możliwością odpajania się masy gruntu.

Głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były: nieuwzględnianie przez inwestorów nakładów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy

podczas realizacji inwestycji i wybór wykonawców oferujących najniższe koszty i dotrzymanie terminów; niski poziom wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac niebezpiecznych i oceny ryzyka zawodowego; lekceważenie zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; ograniczanie nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; krótkie terminy realizacji inwestycji wymagane przez inwestorów; powierzanie wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia celem obniżenia kosztów; niewłaściwa organizacja pracy i brak nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami; brak właściwej koordynacji prac wykonywanych jednocześnie przez większą liczbę podwykonawców.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali ogółem **169** decyzji, które dotyczyły **578** pracowników.

Wśród ww. decyzji znalazły się decyzje wydane w związku z bezpośrednim zagrożeniem dla życia i zdrowia pracowników: **33** decyzje nakazujące wstrzymanie prac, (które dotyczyły **86** pracowników); **32** decyzje skierowania do innych prac, (które dotyczyły **95** pracowników); **16** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, (które dotyczyły **68** pracowników); **1** decyzja zakazującą wykonywania prac, która dotyczyła **4** pracowników oraz **80** decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego, które dotyczyły **294** pracowników. Spośród ogółu wydanych decyzji **zrealizowano 131** decyzji (78%), które dotyczyły **413** pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, **108** zostało zakwalifikowanych, jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi **34** osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na łączną grzywnę w wysokości **43 100** zł; w jednym przypadku inspektor pracy skierował do sądu wnioski o ukaranie, zaś w 5 przypadkach

zastosowano środek oddziaływania wychowawczego. Wobec jednego kontrolowanego pracodawcy inspektor pracy wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100% ze względu na rażące nieprawidłowości stwarzające bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia osób, które zostały ujawnione w wyniku dwóch kontroli przeprowadzonych w roku sprawozdawczym.

Realizacja wyżej wymienionych środków prawnych pozwoliła na **likwidację** bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia dla **253** pracowników.

### 3. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

Do nadzoru wytypowano zakłady, w których szczególnie duże ryzyko zawodowe wyrażało się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości (częstotliwości i ciężkości).

W roku sprawozdawczym nadzorem objęto **18** zakładów pracy, w których zatrudnionych było łącznie **4 987** pracowników.

W zakładach tych przeprowadzono **20** kontroli.

Przedmiotem kontroli były następujące zagadnienia:

a) dokumentowanie i ocena ryzyka zawodowego.

Ustalono, że we wszystkich w/w zakładach i na wszystkich stanowiskach pracy oceniono i udokumentowano ryzyko zawodowe związane z poszczególnymi zagrożeniami zidentyfikowanymi przy określonych pracach. Wyznaczono także dopuszczalność ryzyka zawodowego i we wszystkich badanych zakładach podjęto działania korygujące lub zapobiegawcze. W przeważającej części dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zawarty był opis stanowisk pracy, opis występujących zagrożeń oraz konieczne do zastosowania środki profilaktyczne (ograniczenie ryzyka). Stwierdzono jednak

przypadki, gdzie ocena ta nie zawierała istotnych zapisów, a nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły (po 2 przypadki):

- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka stosowanych środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz prac transportowych,

- braku aktualizacji oceny ryzyka w związku z wystąpieniem wypadku przy pracy oraz po wykonaniu pomiarów czynników szkodliwych.

- braku udziału przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka.

W czterech przypadkach stwierdzono brak udokumentowanego zapoznania niektórych pracowników z oceną ryzyka.

Na podstawie tej oceny planowane były i wdrażane rozwiązania techniczne i organizacyjne w celu zapobiegania i ograniczenia ryzyka zawodowego. Oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy wykonywane były także przed każdą modernizacją i po niej, lub po wprowadzeniu nowych technologii, maszyn lub przy zmianie procesu technologicznego. Natomiast działania korygujące i zapobiegawcze podejmowane były w obszarach: profilaktyka techniczna, profilaktyka organizacyjna, profilaktyka medyczna i w zakresie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

b) wypadki przy pracy i dokumentowanie ustaleń zespołów powypadkowych

W okresie sprawozdawczym we wszystkich zakładach objętych wzmożonym nadzorem zaistniało **55** wypadków przy pracy - wszystkie lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy. Z analizy dokumentacji powypadkowej wynikało, że we wszystkich zakładach objętych kontrolą przeprowadzane były okresowe analizy wypadków przy pracy. Działania zakładów w zakresie prewencji wypadkowej ukierunkowane były między innymi na: wdrażanie i realizowanie projektów w zakresie BHP; aktualizację oceny ryzyka zawodowego; wdrożenie działań korygujących i zapobiegających wypadkom oraz monitorowanie i kontrola skuteczności stosowania środków ochrony; jak również prowadzenie dodatkowych szkoleń

tematycznych z zakresu bhp. Szczegółowa analiza dokumentacji powypadkowej wykazała jednak przypadki nierzetelnego sporządzania dokumentacji powypadkowej – przejawiające się: niewskazywaniem w protokołach powypadkowych wszystkich/rzeczywistych i adekwatnych przyczyn wypadku; formułowaniem środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn; brakiem realizowania w praktyce wszystkich wniosków i środków profilaktycznych wskazanych przez zespół powypadkowy; brakiem zamieszczania w protokołach powypadkowych potwierdzenia faktu odbioru protokołu przez poszkodowanego lub brakiem doręczenia go w inny sposób; brakiem zamieszczania w protokołach powypadkowych informacji na temat nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy – jeżeli stan faktyczny na to wskazywał; zwłoki w przystępowaniu do badania wypadków przez zespół powypadkowy oraz nierzetelnym zbieraniu informacji i niekompleksowym ustalaniu stanu faktycznego.

c) zachorowalność na choroby zawodowe  
W analizowanym okresie w kontrolowanych zakładach stwierdzono wystąpienie 1 choroby zawodowej - pylicy krzemowej płuc u pracownika zatrudnionego jako oczyszczacz odlewów w narażeniu na pyły zawierające wolną krzemionkę.

Na podstawie analizowanych zagrożeń mogących spowodować wystąpienie chorób zawodowych, określone były i wprowadzane odpowiednie środki zapobiegające ich występowaniu.

Do działań tych należy zaliczyć między innymi: profilaktyczne badania pracowników oraz ścisłe przestrzeganie zaleceń lekarskich; systematyczne przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy; kontrola i utrzymywanie we właściwym stanie instalacji i urządzeń służących do usuwania szkodliwych czynników ze środowiska pracy; zapewnienie ograniczania narażenia na czynniki szkodliwe

metodami organizacyjnymi; wyposażanie pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej i kontrola ich stosowania przez pracowników,

- d) stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy,
- e) stan techniczny maszyn i urządzeń ( w tym zakresie przeprowadzone kontrole wykazały, że powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły braku osłon elementów niebezpiecznych przy maszynach i urządzeniach, co dotyczyło 4 zakładów pracy),
- f) pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (brak aktualnych pomiarów dotyczyło 2 zakładów pracy).
- g) eksploatacja instalacji i urządzeń elektroenergetycznych,
- h) przygotowanie pracowników (szkolenia z zakresu bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne),
- i) wyposażenie w odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej,
- j) sposób organizacji i prowadzenia transportu, magazynowania i składowania,
- k) dokonywanie przez służbę bhp kontroli warunków pracy i przedkładania pracodawcy okresowych analiz stanu bhp w zakładzie.

W ocenie inspektorów pracy, główne przyczyny naruszania przepisów prawa w kontrolowanych zakładach to:

- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy przez pracowników oraz ich bezpośrednich przełożonych,
- brak dostatecznego nadzoru ze strony kierownictwa nad wykonywanymi pracami,
- ograniczanie wydatków na poprawę warunków pracy wynikające z uwarunkowań rynkowych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali **198** decyzji. Dotyczyły one poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy dla **2 088** pracowników. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **175** decyzji (88,4%).

Za stwierdzone uchybienia i nieprawidłowości stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym inspektorzy pracy nałożyli 5 mandatów na ogólną kwotę **7 000 zł**.

W wyniku realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy oraz działań podejmowanych przez zakłady, warunki i bezpieczeństwo pracy uległy poprawie w kontrolowanych zakładach dla łącznie **2 089** pracowników.

Dla przykładu:

- powołano komisje bhp w 4 zakładach;
  - zapewniono osłony elementów niebezpiecznych dla maszyn w 4 zakładach,
  - przyjęto do realizacji i stosowania zasady prawidłowego sporządzania dokumentacji powypadkowej uwzględniające m.in.: wskazywanie w protokołach powypadkowych wszystkich/rzeczywistych i adekwatnych przyczyn wypadku; formułowanie środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn; realizowanie w praktyce wszystkich wniosków i środków profilaktycznych wskazanych przez zespół powypadkowy; zamieszczanie w protokołach powypadkowych potwierdzenia faktu odbioru protokołu przez poszkodowanego lub doręczenia go w inny sposób; zamieszczanie w protokołach powypadkowych informacji na temat nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy – jeżeli stan faktyczny na to wskazuje; niezwłoczne przystępowanie do badania wypadkowy przez zespół powypadkowy, rzetelne zbieranie informacji i kompleksowe ustalanie stanu faktycznego/okoliczności zdarzeń (co dotyczyło 13 zakładów),
  - przyjęto do realizacji i stosowania zasadę dokonywania przez służbę bhp kontroli warunków pracy i przedkładania pracodawcy okresowych analiz stanu bhp w zakładzie (co dotyczyło 6 zakładów);
  - wykonano pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy w 2 zakładach.
- dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w 6 zakładach,
  - w zakładzie pracy dokonano zakupu żywności zapewniającej polepszenie bezpieczeństwa pracy na wysokości (wpłynęło to na poprawę warunków pracy 40 pracowników);
  - w zakładzie pracy zaprojektowano i wykonano stół rolkowy do podawania i przesuwania obrabianego materiału (wpłynęło to na poprawę warunków pracy dla 10 pracowników);
  - w spółce zapewniono podest roboczy do prac konserwacyjno – naprawczych i komunikacji pionowej przy separatorze młynka do pyłu węglowego (poprawa warunków pracy dla 12 pracowników);
  - dokonano w zakładzie pracy modernizacji kabin spawalniczych (poprawa warunków pracy dla 6 pracowników);
  - wykonano remontu dachów i dróg dojazdowych w kontrolowanym podmiocie, co doprowadziło do poprawy warunków pracy dla 24 pracowników.

Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmoczonego nadzoru nad zakładami pracy, w których występuje znaczna liczba zagrożeń zawodowych i wypadkowych przynosi stałą poprawę warunków pracy. Podjęte działania w istotny sposób poprawiły warunki pracy w wytypowanych zakładach pracy, w których występowała wysoka skala zagrożeń.

#### **4. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.**

W powyższym zakresie skontrolowano zakłady usług leśnych, wykonujące prace w leśnictwie, związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Podczas kontroli zwracano uwagę na poszczególne etapy organizacji procesu technologicznego (przygotowanie techniczne i organizacyjne do wykonania zlecenia, nadzór nad prawidłowym przebiegiem prac).

Celem prowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach w okresie sprawozdawczym przeprowadzono kontrole Zakładów Usług Leśnych, działających w obrębie sześciu Nadleśnictw (Ruda Maleniecka, Skarżysko, Starachowice i Zagnańsk, Łagów i Suchedniów). Kontrolą objęto 22 zakłady usług leśnych, zatrudniające ogółem 120 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Umowy zawierane przez nadleśnictwa z zakładami usług leśnych określały w sposób szczegółowy obowiązki wykonawców robót tj. zakładów usług leśnych m.in. w zakresie: wykonywania prac zgodnie z obowiązującą w Lasach Państwowych technologią i przepisami szczegółowymi; przestrzegania przepisów bhp wynikających z przepisów prawa pracy; wyznaczania koordynatorów – w przypadkach pracy na powierzchni – więcej niż jednego wykonawcy (podwykonawcy).

Inspektor pracy stwierdził, że w większości kontrolowanych podmiotów przestrzegane były przepisy prawa pracy w zakresie:

- przygotowania do pracy (m.in. posiadanych kwalifikacji i uprawnień), do eksploatacji specjalistycznego sprzętu (do obsługi ciągników i innego technicznego sprzętu, żurawi montowanych na pojazdach itp.),
- oceny ryzyka zawodowego (w dwóch przypadkach nie opracowano takiej oceny),
- wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej – w jednym przypadku stwierdzono brak wyposażania trzech pracowników (pilarzy) w środki ochrony indywidualnej (spodnie i buty z wkładką przeciwprzecięciową),
- wyznaczania stanowisk pracy i ich zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych,
- sposobów pozyskiwania drewna i nadzoru nad pracami niebezpiecznymi, składowania drewna, lokalizacji mygieł i stosów drewna,
- stanu technicznego maszyn i sprzętu do pozyskiwania drewna (ciągniki specjalistyczne, przyczepy z zamontowanym żurawiem, ciągniki rolnicze z wciągarkami i płytami oporowymi montowanymi na podnośniku),
- zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów, środków higieny osobistej – w trakcie prowadzonych kontroli ustalono, że tylko jeden pracodawca nie zapewniał trzem pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów, dwóch pracodawców nie wydawało czterem pracownikom środków higieny osobistej,
- zapewnienia pracownikom pierwszej pomocy przedlekarskiej – wszyscy kontrolowani pracodawcy zapewniaли swoim pracownikom apteczki pierwszej pomocy, właściwie wyposażone.

Natomiast ujawnione nieprawidłowości we wskazanym zakresie dotyczyły m.in.:

- braku realizowania zadań służby bhp w przewidziany przepisami sposób (kontrole wykazały, że dwunastu pracodawców nie realizuje zadań służby bhp (trzech nie powierzyło nikomu wykonywania tych zadań, w dziewięciu zakładach pomimo powierzenia tych zadań uprawnionym osobom, zadania służby bhp nie były realizowane w ogóle).
- niestosowania przydzielonych środków ochrony indywidualnej – w dwóch zakładach, dwóch pracowników nie stosowało przydzielonych im spodni z wkładką przeciwprzecięciową. W pięciu zakładach, jeden pracodawca i sześciu pilarzy nie stosowało butów z wkładką przeciwprzecięciową. W jednym ZUL-u, dwóch pilarzy nie stosowało hełmów podczas wykonywania prac pilarkami w ramach czyszczeń późnych.
- wyznaczania osób do udzielania pierwszej pomocy – dziesięciu pracodawców nie wyznaczyło pracowników, uprawnionych do udzielania pierwszej pomocy i nie poddało

ich szkoleniu w tym zakresie, co dotyczyło 46 pracowników.

- braku opracowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i procedur przy ich wykonywaniu, co dotyczyło 3 pracodawców i 12 pracowników.

Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości przy wykonywaniu prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna należy zaliczyć:

- bardzo niskie stawki dla poszczególnych prac leśnych, co powodowało, że pracodawcy pracując na granicy opłacalności i nie mając wystarczających środków finansowych, czynili oszczędności przede wszystkim na wyposażeniu pracowników oraz środkach higieny osobistej,
- brak dostatecznej wiedzy w tym zakresie, a także brak świadomości części pracowników, co do następstw niewłaściwych zachowań, podczas wykonywania prac w zakresie pozyskania i zrywki drewna. Wskazywaną przyczyną był także „brak rąk do pracy”, co powodowało, że zatrudniani byli w zasadzie wszyscy, którzy chcieli pracować w lesie.
- brak nadal właściwej kontroli i nadzoru ze strony Służby Leśnej nad prowadzonymi pracami i nie korzystanie z uprawnień pozwalających na wstrzymanie prowadzonych prac w sytuacji bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia, czy też możliwości zerwania umowy z ZUL za rażące nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp. Mamy tu często do czynienia z konfliktem interesów, bowiem Służbie Leśnej zależy przede wszystkim na szybkim i sprawnym pozyskaniu i zrywce drewna, a nie na wstrzymywaniu prac.
- brak stabilizacji zawodowej, co zostało spowodowane wprowadzeniem przetargów na prace w leśnictwie (zgodnie z procedurami zamówień publicznych). Brak pewności, że firma będzie wykonywała prace w następnych latach (umowy jednoroczne) powodował, że pracodawcy nie zaciągali kredytów, celem

unowocześniania sprzętu używanego przy pracach leśnych. W nielicznych Nadleśnictwach stosowane były umowy dwu lub trzyletnie.

Mimo tych uwag, z roku na rok następuje sukcesywna poprawa w zakresie spełniania wymagań dotyczących warunków oraz bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. Prowadzone od trzech lat programy prewencyjne dla Zakładów Usług Leśnych przyniosły już konkretne efekty, polegające na m.in. podniesieniu świadomości pracodawców, że nakłady poniesione na bezpieczeństwo pracy, przynoszą wymierne korzyści.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- **94** decyzje, w tym 3 decyzje wstrzymania prac, 4 decyzje zakazywały wykonywania określonych prac; na podstawie 9 decyzji skierowano do innych prac 14 pracowników,
- **117** wniosków pokontrolnych.

Za popełnienie **28** wykroczeń, inspektor pracy ukarał mandatami **7** osób, na łączną kwotę **11 200** zł. Zastosowano także **2** środki wychowawcze, za popełnienie **2** wykroczeń.

Pracodawcy zrealizowali 87 wydanych decyzji (92,6% wydanych) oraz 92 wnioski pokontrolne (78,6% wydanych).

Podjęte działania prawne spowodowały, iż wszystkie 120 osób świadczących pracę (w różnym zakresie), uzyskało poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa między innymi poprzez: zapewnienie stosowania przez pracowników przydzielonych im środków ochrony indywidualnej, wyznaczenie osób do udzielania pierwszej pomocy, opracowanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i procedur obowiązujących przy ich wykonywaniu, realizowanie zadań służby bhp w zakładach.

## 5. Bezpieczeństwo w przemyśle

Kontrolami w badanym temacie objęto **35** zakładów, zatrudniających w sumie **1 964** osoby, w tym 194 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.



Ocenie poddano zagadnienia związane z organizacją stanowisk i procesów pracy, przygotowaniem pracowników do pracy, występowaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, zapewnieniem stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej, stanem obiektów i pomieszczeń pracy, stanem maszyn, urządzeń, instalacji elektrycznej, transportem, magazynowaniem i wypadkowością, oceną ryzyka zawodowego, oraz organizacją służby bhp.

Kontrole wykazały, że **173** zatrudnionych pracowało w warunkach przekroczenia NDS lub NDN czynników szkodliwych dla zdrowia w tym: hałas (121 zatrudnionych), pył (14 zatrudnionych), drgania mechaniczne (8 zatrudnionych), czynniki chemiczne (30 zatrudnionych).

W kontrolowanych zakładach nie zarejestrowano chorób zawodowych.

Ustalenia dokonane w czasie czynności kontrolnych wskazały, iż najczęściej naruszeń miało charakter formalny (pomiarów czynników szkodliwych, pomiarów instalacji elektrycznej, ocena ryzyka zawodowego) W mniejszym stopniu nieprawidłowości dotyczyły przygotowania pracowników do pracy. Mimo iż skala naruszeń dotyczących użytkowanych maszyn jest nadal duża, to jednak można zaobserwować poprawę stanu technicznego parku maszynowego względem lat ubiegłych.

Nieprawidłowości dotyczyły głównie następujących zagadnień:

- w 15 kontrolowanych zakładach nie wykonano w ogóle lub nie wykonano w terminach określonych w przepisie prawnym pomiarów czynników szkodliwych występujących w procesach technologicznych, takich jak: hałas, pył całkowity i respirabilny, drgania mechaniczne (wibracja), czynniki chemiczne,
- w 4 zakładach nie prowadzono lub nie zaktualizowano dokumentacji dotyczącej pomiarów czynników szkodliwych (rejestry, karty pomiarów),
- w 2 zakładach nie zapewniono kart charakterystyk dla szkodliwych substancji a w 5 zakładach nie zapewniono aktualnego spisu substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych używanych w zakładzie,
- w 4 zakładach nie opracowano i nie wdrożono instrukcji z zakresu bhp dotyczącej postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
- w 14 skontrolowanych zakładach brak było opracowanych instrukcji bhp dotyczących m.in: postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi, magazynowania, w tym określenia m.in.: dla każdego rodzaju składowanego materiału miejsca, sposobu i dopuszczalnej wysokości składowania oraz dopuszczalnego obciążenia urządzeń przeznaczonych do składowania, użytkowanych maszyn, wykonywania ręcznych prac transportowych, udzielania pierwszej pomocy,
- w 14 zakładach stwierdzono uchybienia dot. dokumentowania oceny ryzyka zawodowego m.in.: braku opracowanej oceny dla pojedynczych stanowisk, niepełnej lub niezaktualizowanej oceny dla badanych stanowisk pracy oraz nie zapoznania z oceną ryzyka zawodowego części pracowników,
- w 4 zakładach stwierdzono, że pracownicy służby bhp nie dokonują okresowych analiz stanu bhp,
- w 11 zakładach 41 pracowników nie posiadało aktualnych badań lekarskich profilaktycznych (wstępnych lub okresowych),
- w 10 zakładach nie prowadzono w sposób zgodny z przepisami szkoleń wstępnych i

szkoleń okresowych z zakresu bhp (nieprawidłowości polegały na: braku udokumentowanego instruktażu ogólnego lub instruktażu stanowiskowego w przypadku szkoleń wstępnych, braku udokumentowanego instruktażu stanowiskowego w przypadku przenoszenia pracownika na inne stanowisko, nie przestrzeganiu terminów szkoleń okresowych dla pracowników na stanowiskach robotniczych),

- braku dostosowania maszyn do minimalnych wymagań, dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń (osłony, wyłączniki krańcowe, elementy sterujące zabezpieczające przed samodzielnym uruchomieniem się urządzenia po ponownym pojawieniu się zasilania w przypadku wystąpienia przerwy w zasilaniu urządzenia),
- niepełnego oznakowania maszyn znakami i barwami bezpieczeństwa,
- braku instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn,
- uchybień i nieprawidłowości dotyczących eksploatacji instalacji elektrycznej (braku lub nieaktualnych pomiarów elektrycznych dotyczących ochrony przeciwporażeniowej i rezystancji izolacji; uszkodzonych gniazd i instalacji elektrycznych; braku oznakowania rozdzielni elektrycznych) – co dotyczyło 14 zakładów,

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w powyższym zakresie należy zaliczyć: niezajomość ze strony pracodawców obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym bhp, oraz poszukiwanie oszczędności, kosztem zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy.

Najmniejszy odsetek nieprawidłowości wystąpił w zakładach o najwyższym zatrudnieniu. Analiza zagadnień związanych z organizacją

i wykonywaniem zadań służby bhp sugeruje, że w dużych zakładach, gdzie służba ta w sposób ciągły monitoruje stan warunków bhp, większość nieprawidłowości jest sprawnie i na bieżąco eliminowanych. W zakładach tych również zastosowano wiele rozwiązań poprawiających warunki pracy, a wdrażane procedury związane z bezpieczeństwem pracy były przestrzegane. W zakładach o mniejszym wskaźniku zatrudnienia realizacja zadań służby bhp pozostawia wiele do życzenia.

W związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów bhp, 5 pracodawców ukarano mandatami na łączną kwotę 6 400 zł.

Na 335 wydanych decyzji, zrealizowano do końca 2017r. 252 decyzje tj. 75,2%. Wdrożono (do końca 2017r) 25 wniosków pokontrolnych (75,7%) na 33 wnioski wydane.

Uzyskano m.in. następujące efekty:

- w 12 zakładach wykonano pomiary elektryczne dotyczące ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektrycznej i urządzeń. Zabezpieczono instalacje przed uszkodzeniami mechanicznymi. Oznakowano rozdzielnice prądu i naprawiono niesprawne gniazda elektryczne,
- w 9 zakładach opracowano ocenę ryzyka na stanowiskach na których było brak oceny. Dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego. Poinformowano pracowników o ryzyku zawodowym występującym na stanowiskach pracy,
- w 15 zakładach opracowano instrukcje magazynowania, oznakowano dopuszczalną nośność urządzeń do składowania, wyznaczono miejsca składowania,
- w 11 zakładach dokonano zabezpieczeń maszyn i urządzeń zgodnie z przepisami bhp: uzupełniono brakujące osłony, uniemożliwiono dostęp do stref niebezpiecznych, naprawiono

bądź zamontowano wyłączniki zatrzymania awaryjnego itp.,

- w 4 zakładach oznakowano znakami i barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne (różnice poziomów, stopnie itp.),
- w 7 zakładach zidentyfikowano i wykonano pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy. Oznakowano strefy przekroczeń dopuszczalnych norm higienicznych,
- w 9 zakładach opracowano instrukcje bhp dla użytkowanych maszyn, opracowano instrukcje procesów technologicznych, instrukcje stanowiskowe,
- w 6 zakładach poprawiono warunki pracy w zakresie wentylacji, oświetlenia, temperatury,
- w 6 zakładach poddano pracowników wymaganym badaniom lekarskim,
- w 11 zakładach poddano pracowników wymaganym szkoleniom z zakresu bhp,
- w 9 zakładach zapewniono pracownikom właściwe środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze,
- w 8 zakładach zapewniono drożne drogi transportowe, ciągi komunikacyjne, dojścia do stanowisk pracy.

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że ze względu na przebieg procesów technologicznych, często nie ma możliwości całkowitego wyeliminowania ze środowiska pracy występujących tam czynników szkodliwych oraz całkowitego zlikwidowania zagrożeń wypadkowych. Nie mniej jednak, w wyniku odpowiednich działań istnieje możliwość znacznego zminimalizowania narażenia pracowników.

Skala stwierdzonych naruszeń wskazuje na potrzebę dalszego prowadzenia działań kontrolno-nadzorczych w zakładach przemysłowych gdzie występują czynniki

szkodliwe dla zdrowia i zagrożenia wypadkowe.

W wyniku działań inspektorów pracy stan warunków i bezpieczeństwa pracy uległ poprawie dla 1 964 pracowników.

## **6. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku).**

Nadzór rynku związany z kontrolą wyrobów wprowadzanych do obrotu wpisuje się w coroczny zakres działania PIP począwszy od dnia wejścia Polski do UE. W **2017r.** inspektorzy pracy OIP-Kielce przeprowadzili ocenę **63** różnego rodzaju wyrobów w ramach kontroli 40 przedsiębiorców oraz 6 kontroli przeprowadzonych na granicy celnej. Wyroby te obejmowały 22 środki ochrony dróg oddechowych oraz 41 maszyn, w tym modele z powtarzalnym przeznaczeniem, jak 20 – maszyn do obróbki drewna, 10 – do robót drogowych, 5 – do przerobu tektury lub belowania makulatury czy mielenia tworzyw sztucznych, 3 obrabiarki do metali. Dla organów celnych wydano 16 negatywnych opinii. Do 10-ciu wyrobów nie wniesiono uwag (4-ech maszyn i 6-ciu środków ochrony indywidualnej – dalej: ŚOI). W grupie 63 wyrobów poddanych ocenie – 19 sprowadzonych było spoza UE (w tym 15 negatywnie ocenionych). Z Polski pochodziło 26 wyrobów, w tym 9 maszyn (21 z uwagami, w tym wszystkie maszyny objęte kontrolą). 45 wyrobów zostało wyprodukowanych w latach 2015-2017 (84,4% z uwagami) – pozostałe zbudowano przed 2015r. Kontrole wg dyrektyw maszynowej i dla środków ochrony indywidualnej (ŚOI) ujawniły nieprawidłowości w 53 wyrobach (w tym 37 z 41 maszyn – 90,2% i 16 z 22 środków ochronnych

– 72,7%). Nieprawidłowości te wiązały się przede wszystkim z:

- brakiem konstrukcji zabezpieczających strefy zagrożeń wypadkiem urazowym w 8-miu maszynach,
- niewłaściwym lub brakującym oznakowaniem 24 maszyn i 10 środków ochrony indywidualnej,
- lukami czy błędami w instrukcjach użytkownika w przypadku 16 maszyn i 12 ŚOI, a dodatkowo w 9 przypadkach – dysponowanie dokumentem z obcojęzycznym tekstem (bez tłumaczenia) oraz w 4 przypadkach – niedoręczenie wymaganej instrukcji.

Nieprawidłowości w oznakowaniu wyrobów i braki czy błędy w instrukcjach użytkownika były przyczyną niepełnej, czy też niewłaściwej informacji dla odbiorcy końcowego o warunkach stosowania danego wyrobu, co przekładało się na użytkowanie wyrobów w sposób odbiegający od ich faktycznego przeznaczenia. W 22 przypadkach (dla 20 maszyn i 2 środków ochrony indywidualnej) strony wprowadzające wyroby na rynek polski popełniły błędy w deklaracjach zgodności, przy czym należy zaznaczyć, że w przypadku ŚOI takie dokumenty dostępne były tylko przy 9-ciu wyrobach (zgodnie z przepisami obowiązującymi do 21.04.2018r. – producent nie ma obowiązku dołączania deklaracji do ŚOI, zmiana nastąpi po wskazanym terminie). Z 63 wyrobów poddanych kontroli w 2017r. – 10 zostało pozytywnie ocenionych, 16 wiązało się z negatywnymi opiniami dla organów celnych, a negatywne wyniki kontroli 3 wyrobów zostały przekazane do dyspozycji innych jednostek PIP wg ich właściwości terytorialnej. W pozostałych 34 przypadkach ujawnione nieprawidłowości zostały przekazane producentom, ich przedstawicielom czy dystrybutorom lub

importerom z propozycją podjęcia dobrowolnych działań naprawczych. Te 34 przypadki wiązały się z usunięciem uchybień, bez wszczynania procedur prawnych odpowiedniego postępowania. Działania naprawcze spowodowały poprawę konstrukcji zabezpieczeń 8-miu maszyn, korektę oznakowania 26 wyrobów, uzupełnienie treści instrukcji 23 wyrobów, co w efekcie końcowym połączone zostało ze skorygowaniem 17 deklaracji zgodności. Dobrowolnie przeprowadzone korekty dotyczyły **15-tu** środków ochrony dróg oddechowych i **19-tu** maszyn (w tym 14-tu przeznaczonych do obróbki drewna). Korekty zostały dokonane przy udzielanych przez inspektorów pracy poradach i informacjach o „dobrych praktykach inżynierskich” oraz przy stale prowadzonym monitoringu poprawności wprowadzanych zmian.

Inspektorzy pracy OIP Kielce w 2017r. doprowadzili także (poza wyżej opisanymi przypadkami) do dobrowolnej eliminacji nieprawidłowości przy 9-ciu maszynach, których negatywny wynik oceny został przekazany z innych Okręgów PIP (w tym 3 przypadki pochodzące z ustaleń w roku 2016).

Rok 2018 będzie okresem wejścia w życie dwóch nowych rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (UE): nr 2016/425 w miejsce dyrektywy dla środków ochrony indywidualnej (89/686) oraz nr 2016/426 w miejsce dyrektywy dla urządzeń spalających paliwa gazowe (90/396). Uchwalenie w latach 2013-2014 nowych 6-ciu dyrektyw (objętych nadzorem PIP) w ramach nowych ram prawnych UE, a w 2016r. – odpowiednich polskich rozporządzeń wdrażających te dyrektywy oraz uchwalenie drugiej ustawy z 13.04.2016r. o systemach oceny zgodności i

nadzoru rynku wprowadza dwie drogi procedur kontroli, postępowania i sankcji za wprowadzenie do obrotu wyrobów nieodpowiadających wymaganiom tej ustawy lub przepisów ustawy z 30.08.2002r. o systemie oceny zgodności i rozporządzeń do niej wykonawczych. W sumie PIP będzie działać w obszarze już nie 10 rodzajów wyrobów, a 16 (w zależności od daty ich wyprodukowania) – wg wymagań regulowanych przepisami unijnymi dyrektyw nowego podejścia, implementowanych do prawa krajowego odpowiednimi ustawami i rozporządzeniami Ministrów właściwych ze względu na przedmiot oceny zgodności.

## 7. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie i magazynowaniu

Celem kontroli była ocena stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących prace związane z transportem wewnątrzzakładowym i gospodarką magazynową, mająca na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zawodowych, w tym uciążliwości związanych z nadmiernym obciążeniem fizycznym. W powyższym zakresie przeprowadzono 34 kontrole obejmujące 33 przedsiębiorców. Kontrole ukierunkowano głównie na zakłady zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym 18 kontroli, co stanowiło 53% skontrolowanych oraz przetwórstwem przemysłowym 14 kontroli (41% skontrolowanych). Pozostałe kontrole dotyczyły zakładów branży budowlanej i rolniczej (po jednym zakładzie ogółem 6% kontroli w temacie). Skontrolowane podmioty ogółem zatrudniały **1 759** pracowników w tym 494 kobiety oraz 36 osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

W latach 2015-2017 w skontrolowanych zakładach ogółem zarejestrowano 15 wypadków przy wykonywaniu prac związanych z transportem i magazynowaniem, przy czym podczas prowadzenia tego rodzaju prac nie wystąpiły wypadki ciężkie, śmiertelne i zbiorowe.

Z uwagi na występujące przyczyny i skutki wypadków można je sklasyfikować w następujących grupach:

- dwa wypadki (13,3%) związane ze skręceniem stawu skokowego wskutek niewłaściwego ustawienia stopy na podłożu podczas wysiadania z urządzeń transportu bliskiego,
- dwa wypadki (13,3%) podczas wykonywania ręcznych prac transportowych jeden związany z urazem kręgosłupa na skutek skręcenia tułowia w czasie przenoszenia ładunku, drugi wypadek związany z pourazowym pęknięciem śledziony na skutek uderzenia przenoszonym ręcznie ładunkiem,
- cztery wypadki (26,6%) związane z urazami stopy, stawu barkowego na skutek upadku bądź poślizgnięcia czy potknięcia podczas prac związanych ze składowaniem magazynowanych elementów czy ręcznym przetaczaniem towarów,
- siedem wypadków (46,6%) związanych z urazami nóg i stóp podczas prac transportowych z użyciem wózków widłowych najczęściej wskutek najechania wózkiem na poszkodowanego bądź uderzenia przewożonym towarem.

Poza wypadkami wynikającymi z przyczyn leżących po stronie samych pracowników jak np. niewłaściwe uchwycenie ładunku, nieprawidłowe ustawienie stopy, potknięcie itp. blisko 50% z nich było spowodowane niewłaściwą eksploatacją wózków jezdniowych

z napędem silnikowym z uwagi na błędy popełniane przez operatorów bądź kadrę kierowniczą, która nie zapewniła właściwej i bezpiecznej organizacji miejsca pracy.

Przeprowadzone kontrole wskazują na niedostateczny stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie organizacji prac transportowych i magazynowych.

Najczęściej stwierdzanymi nieprawidłowościami był brak wymaganego oznakowania dróg transportowych oraz pomieszczeń i urządzeń przeznaczonych do składowania, co dotyczyło prawie połowy kontrolowanych podmiotów. W ponad 1/3 zakładów stwierdzano zastawianie towarami ciągów komunikacyjnych i ewakuacyjnych oraz niewłaściwe składowanie materiałów w sposób stwarzający zagrożenia wypadkowe dla pracowników. W co czwartym zakładzie stwierdzano również nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy w tym brak przeszkolenia bhp, badań lekarskich czy dodatkowych kwalifikacji zawodowych do obsługi urządzeń transportu bliskiego. Około 40% pracodawców nie egzekwowało stosowania oraz nie zapewniło zatrudnionym pracownikom odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej. W czasie prowadzonych kontroli nie ujawniono przypadków przenoszenia przez kobiety towarów o ponadnormatywnej masie.

Zazwyczaj stwierdzane nieprawidłowości wynikały z braku wiedzy pracodawców o obowiązkach w zakresie organizacji pracy oraz procedur określających szczegółowe wymagania bhp. Niejednokrotnie wynikało to z lekceważenia zagrożeń zarówno przez pracodawców i pracowników oraz niskiej świadomości skutków zaniedbań w postaci narażenia zdrowia i życia pracowników

wykonujących zarówno prace transportowe oraz inne związane ze składowaniem i magazynowaniem.

Jak ustalono w praktyce w żadnym ze skontrolowanych podmiotów pracodawcy oraz kadra kierownicza nie wypełniała obowiązków wynikających z § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym. Ryzyka zawodowego występującego przy ręcznych pracach transportowych nie oceniano zarówno przy pracach wykonywanych stale jak również doraźnie.

Aktualnym problemem w ramach badanej tematyki pozostaje stwierdzenie, że obowiązujący stan prawny w zakresie uzyskiwania kwalifikacji zawodowych przez operatorów wózków jezdniowych uregulowany w rozporządzeniach Ministra Gospodarki z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bhp przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (imienne zezwolenie) oraz rozporządzeniu z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych (zaświadczenie kwalifikacyjne) utrudnia pracodawcom stwierdzenie, czy posiadane przez pracownika kwalifikacje są właściwe. Niejednokrotnie pracodawcy wystawiali imienne zezwolenie na podstawie przedłożonego im przez pracownika zaświadczenia o ukończeniu szkolenia dla kierowców wózków uzyskanego na własną rękę lub poza zakładem u innego pracodawcy jak również w ramach szkoleń dla osób bezrobotnych inicjowanych i organizowanych przez powiatowe urzędy pracy. Sytuacja taka

skutkowało tym, że część szkoleń była prowadzona przez nieuprawnione jednostki organizacyjne bądź bez zapewnienia wymaganego programu szkolenia opracowanego lub zatwierdzonego przez jednostkę organizacyjną wyznaczoną przez ministra właściwego do spraw gospodarki.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- wydano **308** decyzji w tym **6** wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń oraz 5 decyzji, na podstawie których skierowano do innych prac 5 pracowników,
- skierowano **36** wniosków pokontrolnych.

Za popełnienie 13 wykroczeń, inspektorzy pracy ukarali mandatami **6** osób na łączną kwotę **7 500** zł. Zastosowano także **4** środki wychowawcze.

Ponadto w związku ze stwierdzeniem zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników zatrudnianych przy obsłudze urządzeń transportu bliskiego, które użytkowano bez wymaganej decyzji dozoru technicznego zezwalającej na ich eksploatację z fikcyjnymi przeglądami stanu technicznego i konserwacji, w jednym przypadku inspektor pracy złożył zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w kontrolowanej spółce.

Inspektorzy pracy skierowali również pięć zawiadomień, w których poinformowano Urząd Dozoru Technicznego o dopuszczeniu do eksploatacji urządzeń transportu bliskiego tj. siedmiu wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia i trzech zbiorników magazynowych bez wymaganej decyzji dozoru technicznego. Ponadto poinformowano Urząd Dozoru

Technicznego o stwierdzonym przypadku fikcyjnego wykonywania przeglądów konserwacyjnych urządzeń podlegających dozorowi technicznemu.

Na dzień sporządzenia sprawozdania pracodawcy zrealizowali 257 wydanych decyzji (83% wydanych) oraz 36 wniosków pokontrolnych (100% wydanych).

## 8. Pierwsza kontrola

W 2017r. kontynuowano zasadę, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzone będą kontrole o charakterze instruktazowo-doradczym. Kontrole te polegały na:

- wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych,
- określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień,
- pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym,
- okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

Kontrole miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Na terenie działania OIP Kielce w 2017r. przeprowadzono łącznie **588** takich kontroli, w których pracę świadczyło 5 423 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie **3 576** decyzji. Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto wydanych zostało **3 088** wniosków obejmujących swoim zakresem zagadnienia dotyczące zakładowych źródeł prawa pracy, stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych oraz legalności zatrudnienia.

W kontrolowanych podmiotach udzielono łącznie **3 742** porad.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec **9%** podmiotów.

## 9. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

We wskazanym zakresie przeprowadzono **78** kontroli w **74** zakładach, w których świadczyło pracę **6 526** osób, w tym **5 769** zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Kontrole dotyczyły **2 675** osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie z zakładach pracy chronionej oraz na otwartym rynku pracy u pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla niepełnosprawnych. W zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne kontrolami objęte były m.in. następujące problemy: przygotowanie pracowników do pracy, stanowiska pracy,

bariery architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, maszyny i urządzenia.

Stwierdzone nieprawidłowości nie miały charakteru bezpośredniego zagrożenia życia, lub zdrowia niepełnosprawnych pracowników. Różnego rodzaju nieprawidłowości stwierdzono w **34** zakładach objętych kontrolami tj. 43,5% i dotyczyły zasadniczo:

- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – 7 zakładów (9,4%),
- stanowisk pracy – 6 zakładów (8,1%),
- maszyn i urządzeń technicznych – 5 zakładów (6,7%),
- pomieszczeń higieniczno – sanitarnych – 5 zakładów (6,7%),
- barier architektonicznych – 3 zakłady (4,0%),
- szkoleń w zakresie bhp – 2 zakłady (2,7%),
- urlopów wypoczynkowych – 1 zakład (1,3%).

W pozostałych zakładach objętych kontrolami nie stwierdzono znacznych liczbowo lub istotnych nieprawidłowości z punktu widzenia przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych, w tym dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Nie stwierdzono również istotnych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u 54% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy, do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk



pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na niższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego 25%, opiece zdrowotnej i społecznej 18%, oraz w działalności profesjonalnej 11%.

W porównaniu do roku 2016 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego uległa zmniejszeniu o trzy zakłady. W 2017 r. dwóch pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego zgłosiło wnioski w sprawie nadania im statusu zakładu pracy chronionej. Decyzjami Wojewody Świętokrzyskiego otrzymali statusy zakładów pracy chronionej w oparciu o kontrole i decyzje wydane przez inspektorów pracy potwierdzające, że obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakłady pracy odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, a także uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich.

Wydawane w 2017r. decyzje nakazowe i wnioski kierowane były głównie do pracodawców zajmujących się przede wszystkim produkcją przemysłową. Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy powodowane były głównie brakiem środków finansowych na zakup nowych maszyn i urządzeń oraz brakiem nowych inwestycji i przedsięwzięć gospodarczych ze strony pracodawców. Natomiast w mniejszym stopniu niż w latach poprzednich spowodowane były brakiem odpowiedniej wiedzy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz brakiem bieżącej dbałości osób kierujących pracownikami niepełnosprawnymi.

W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy wydali:

- 175 decyzji nakazowych,
- 60 wniosków pokontrolnych,
- 25 poleceń usunięcia nieprawidłowości,

które zostały zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

Wobec dwóch pracodawców odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia, zakwalifikowane jako wykroczenia, zastosowano grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 2 400 zł. Wobec dwóch innych pracodawców zastosowano środki wychowawcze - ostrzeżenia.

Łącznie w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne w wyniku realizacji zrządzeń nakazowych inspektorów pracy usunięto nieprawidłowości i uzyskano poprawę bezpieczeństwa pracy dla 410 pracowników niepełnosprawnych oraz usunięto uchybienia z zakresu prawnej ochrony pracy, dotyczące 243 pracowników niepełnosprawnych.

## **10. Edukacja – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia.**

W powyższym zakresie skontrolowano szkoły i placówki oświatowe dla których organem prowadzącym są jednostki samorządu terytorialnego.

Celem kontroli była ocena stanu przestrzegania przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy w szkołach i placówkach oświatowych. Kontrolą objęto takie zagadnienia dotyczące nauczycieli jak: zawieranie umów okresowych, prawidłowość udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycielom, z którymi zawarto umowy o pracę na czas określony, ograniczenie zatrudnienia nauczycielom na podstawie art. 22

ust. 2 Karty Nauczyciela, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, wypłata dodatku za wysługę lat, przestrzeganie przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przygotowanie pracowników do pracy. Natomiast w przypadku pracowników nie będących nauczycielami kontrole dotyczyły takich zagadnień jak: zawieranie umów o pracę na okres próbny oraz zawieranie umów o pracę na czas określony. Zbadano również zagadnienia związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

W okresie sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu pracy w Kielcach przeprowadzono kontrolę w: 4 szkołach podstawowych, 4 zespołach szkół, 1 zespole placówek resocjalizacyjno-wychowawczych, 1 poradni psychologiczno-pedagogicznej. Kontrole miały miejsce u **10** pracodawców, którzy zatrudniali łącznie **381** pracowników, w tym **292** kobiety.

Ujawnione nieprawidłowości we wskazanym zakresie dotyczyły m.in: nieprzestrzegania w szkołach i placówkach przepisów dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Na ogólną liczbę 10 skontrolowanych podmiotów, nieprawidłowości w tym zakresie wystąpiły w 9 z nich, tj. 90% objętych badaniem. Należy podkreślić, że dotyczyły one tak ważnych zagadnień jak:

- przyznawanie świadczeń bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową (30% placówek objętych badaniem),
- nie uwzględnianie przy przyznawaniu świadczeń sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej (30% placówek objętych badaniem),
- przeznaczanie środków funduszu na inne cele niż określone w ustawie (40% placówek objętych badaniem),

- nieterminowe przekazywanie odpisów na rachunek bankowy funduszu (20% placówek objętych badaniem).

Nieprawidłowości wystąpiły również w zakresie przestrzegania przepisów ustawy Karta Nauczyciela. Wystąpiły one w 6 placówkach (60% objętych badaniem) i dotyczyły przykładowo takich zagadnień jak:

- zawarcie z nauczycielami umów o pracę na czas określony, zamiast umów o pracę na czas nie określony (20% placówek objętych badaniem),
- brak potwierdzenia na piśmie przekształcenia dla nauczycieli, stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania (20% placówek objętych badaniem),
- niewypłacenia nauczycielom wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych (1 placówka),
- obniżenia dla nauczycieli kwoty świadczenia urlopowego (1 placówka).

Należy również podkreślić, że w poddanych kontroli szkołach i placówkach oświatowych inspektorzy pracy stwierdzili następujące uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy:

- w zakresie przygotowania pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenia bhp, ocena ryzyka zawodowego) wystąpiły one w 5 placówkach (50% objętych badaniem),
- w zakresie zagadnień dotyczących zawierania z pracownikami niebędącymi nauczycielami umów o pracę na czas określony (nieprawidłowości wystąpiły w 5 placówkach tj. 50% objętych badaniem),
- dotyczące ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (co dotyczyło 1 kontrolowanej placówki).

Wśród zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić:

- nieznajomość przepisów, co dotyczy np. obowiązujących od dnia 22 lutego 2016r. znowelizowanych przepisów kodeksu pracy dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony,
- blankietowość przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz nieprecyzyjnych zapisów wewnętrznych regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- dowolności w interpretacji przepisu art. 10 ust. 7 KN w zakresie sformułowania „potrzeby wynikające z organizacji nauczania”, umożliwiająca zawieranie z nauczycielami umów o pracę na czas określony.
- lekceważenie przez dyrektorów szkół i placówek oświatowych obowiązujących regulacji prawnych oraz brak staranności w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- 8** decyzji, które zostały wykonane w całości,
- 57** wniosków z czego wykonano **49** wniosków, tj. 86%,
- 2** decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie kontroli,
- 6** poleceń, które zostały zrealizowane w trakcie kontroli.

Podjęte działania prawne spowodowały m.in., że: z **2** nauczycielami zawarto umowy o pracę na czas nieokreślony, dla **12** nauczycieli potwierdzono na piśmie przekształcenie stosunku pracy na zatrudnienie na podstawie mianowania, dla **17** nauczycieli, wypłacono wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

na kwotę ogółem **1 881** zł, dla **61** nauczycieli wypłacono kwotę ogółem **40 652** zł z tytułu wyrównania obniżonego świadczenia urlopowego, **4** pracowników poddano wymaganym szkoleniom w zakresie bhp, **8** nauczycieli poinformowano o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą. Ponadto przekazano na odrębny rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych brakującą kwotę **9 676** zł z tytułu naliczonego odpisu podstawowego za rok 2016.

### 11. Kontrole placówek handlowych – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **29** kontroli w placówkach handlowych, w tym 5 kontroli w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych oraz 24 kontrole w pozostałych placówkach handlowych. W kontrolowanych podmiotach prace świadczyło łącznie **871 osób**, w tym 846 pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz 25 osób fizycznych wykonujących prace na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych.

Celem przeprowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem zasadności oraz prawidłowości wykonywania pracy zarobkowej w ramach zawartych umów cywilnoprawnych, przestrzegania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych, legalności zatrudnienia oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem prac transportowych i magazynowych, bezpieczeństwa stosowania

środków transportowych i respektowania obowiązujących norm prawnych w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w ramach przeprowadzonych kontroli w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych należy zaliczyć:

a) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:

- niewłaściwe składowanie towarów stwarzające możliwość utraty stateczności,
- zastawianie towarami dróg komunikacyjnych, transportowych i ewakuacyjnych,
- brak lub niewłaściwe opracowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- brak przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp lub jego potwierdzenia w karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp,
- brak wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej,
- niewłaściwy dobór miejsca składowania towarów,
- brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących eksploatowanych w podmiotach maszyn i urządzeń technicznych,
- brak zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieupoważnionych,
- zniszczone oznakowanie dróg komunikacyjnych, transportowych, pól odkładczych,
- brak wymaganych instrukcji bhp w zakresie ręcznych prac transportowych oraz składowania i magazynowania towarów,
- nieprzestrzeganie terminów pierwszych i kolejnych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp,

– dopuszczanie pracowników do pracy bez profilaktycznych badań lekarskich,

– brak lub niewłaściwe ustalenie rodzaju odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,

b) w zakresie prawnej ochrony pracy:

- nieprawidłowości w treści regulaminów pracy,
- brak konsultacji z pracownikami działań związanych z bhp,
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę i dodatków do wynagrodzenia.

W jednym podmiocie, w wyniku przeprowadzonej kontroli wydano: 2 decyzje wstrzymania prac ze względu na brak zapewnienia wymaganej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych, 3 decyzje skierowania do innych prac ze względu na brak stosowania sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości oraz braku posiadania wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i urządzeń technicznych oraz 1 decyzję wstrzymania eksploatacji uszkodzonych drabin.

Na podstawie wyników przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były:

- lekceważenie przez pracowników przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak systematycznego nadzoru kompetentnych osób sprawujących kontrolę nad przestrzeganiem przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak przekazywania pracownikom szczegółowych procedur i instrukcji bhp, w tym m.in. dotyczących zasad i sposobów bezpiecznego składowania i magazynowania

towarów oraz brak wprowadzenia skutecznych rozwiązań egzekwujących przestrzeganie przez pracowników ustalonych zasad w w/w zakresie,

– brak skutecznego nadzoru osób kierujących pracownikami i tolerowanie przez nich odstępstw od przepisów i zasad bhp.

Najczęściej występującymi uchybieniami ujawnionymi w ramach przeprowadzonych kontroli w pozostałych placówkach handlowych były:

a) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:

– brak opracowania lub niewłaściwe opracowanie dokumentacji dotyczącej oceny ryzyka zawodowego,

– brak poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym,

– brak wywieszenia czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu półek regałów przeznaczonych do składowania towaru,

– brak instrukcji bhp dotyczących eksploatowanych w podmiotach maszyn i urządzeń technicznych,

– brak poddania pracowników wymaganym szkoleniom w dziedzinie bhp,

– brak zapewnienia wykonywania zadań służby bhp,

– zastawianie towarem dróg komunikacyjnych i transportowych,

– brak instrukcji bhp w zakresie składowania i magazynowania towarów,

– brak lub niewłaściwe ustalenie rodzaju odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,

– dopuszczanie pracowników do pracy bez skierowania na profilaktyczne badania lekarskie,

– brak instrukcji bhp w zakresie ręcznych prac transportowych,

– brak przeprowadzenia pomiarów i badań instalacji elektrycznej,

– brak poddania się przez pracodawców szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp,

– brak oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych na przejściach zagrażające potknięciem się, upadkiem, uderzeniem,

– składowanie towarów w stosach w sposób stwarzający możliwość utraty stateczności,

– brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym,

b) w zakresie prawnej ochrony pracy:

– brak obwieszczenia o systemie czasu pracy, rozkładzie czasu pracy, okresie rozliczeniowym,

– brak prowadzenia kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,

– brak przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy,

– brak lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,

– zawieranie umów zlecenia w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,

– zatrudnianie pracowników w święta,

– nieprawidłowości w treści świadectw pracy,

– nieudzielanie urlopów wypoczynkowych w roku, w którym pracownicy nabyli do niego prawo,

c) w zakresie legalności zatrudnienia

– brak lub nieterminowo opłacane składki na Fundusz Pracy,

– nieterminowe zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego (ZUS).

Podczas czynności kontrolnych w podmiotach tych nie stwierdzono rażących naruszeń zagrażających bezpośrednio życiu i zdrowiu, skutkujących koniecznością wstrzymania prac lub skierowania pracowników do innych robót. Warto jednak nadmienić, iż statystycznie w co piątej kontroli przeprowadzonej w mniejszych placówkach handlowych pracodawcy nie posiadali aktualnego przeszkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracodawców w zakresie niezbędnym do wykonywania nałożonych przepisami obowiązków, zaś w co trzecim kontrolowanym podmiocie nie zapewniono wykonywania zadań służby bhp.

Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy zaliczyć:

- nieznanomość i lekceważenie przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i postrzeganie ich jako zbyt techniczne,
- brak zainteresowania problematyką ochrony pracy oraz brak właściwego nadzoru nad warunkami pracy ze strony pracodawcy,
- brak zapewniania w zakładzie pracy obowiązku wykonywania zadań służby bhp, w tym przeprowadzania bieżących kontroli stanu bhp,
- niepoddawanie się przez pracodawców szkoleniom okresowym w dziedzinie bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania nałożonych przepisami obowiązków,
- nienależyte wywiązywanie się z obowiązków przez osoby, którym zostały one powierzone.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, inspektorzy pracy wydali

łącznie **272** decyzje oraz **180** wniosków pokontrolnych.

Za popełnienie **37** wykroczeń, inspektorzy pracy ukarali mandatami **9** osób na łączną kwotę **10 200** zł, zaś w jednym przypadku skierowano wniosek do sądu o ukaranie. Zastosowano także **6** środków wychowawczych.

Pracodawcy zrealizowali 226 wydanych decyzji (83% wydanych) oraz 132 wnioski pokontrolne (73% wydanych).

Podjęte działania kontrolne przyczyniły się do znacznej poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa. Wymiernym efektem przeprowadzonych kontroli było ujawnienie faktu nieprzestrzegania w trzech podmiotach zakazu wykonywania pracy w dni świąteczne przez zatrudnionych pracowników oraz potwierdzenie na piśmie warunków umów o pracę dla 16 pracowników w miejsce zawartych umów zlecenia.

## **12. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia**

W powyższym zakresie skontrolowano 6 podmiotów leczniczych, tj. 4 zakłady publiczne i 2 zakłady niepubliczne (3 całodobowe i 3 ambulatoryjne), prowadzące działalność na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, przepisów bhp oraz legalności zatrudnienia.

Kontrola prawnej ochrony pracy w publicznym podmiocie leczniczym – ambulatoryjnym wykazała przypadki nieprawidłowości dot. Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz z zakresie prowadzonych akt osobowych pracowników. W

pozostałym zakresie, tj. m.in. w kwestiach dotyczących stosunku pracy, przestrzegania przepisów o czasie pracy, przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach – kontrola nie wykazała nieprawidłowości. Podobnie, w zakresie legalności zatrudnienia, kontrolujący nie stwierdzili nieprawidłowości. Analiza zagadnień z zakresu bhp wykazała nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania szkoleń stanowiskowych z zakresu bhp oraz poddawania pracowników badaniom lekarskim. Brak było także dokumentacji dot. oceny ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy występujących w zakładzie. W pozostałym zakresie dotyczącym bhp, tj. m.in. w zakresie czynników szkodliwych i uciążliwych, środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych – kontrola nie wykazała nieprawidłowości.

Kontrola prawnej ochrony pracy w publicznych podmiotach leczniczych – całodobowych wykazała nieprawidłowości w przedmiocie przestrzegania przepisów o czasie pracy, przepisów o wynagrodzeniach oraz w zakresie prowadzenia działalności socjalnej (Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych). Nieprawidłowości obejmowały m.in. naruszenie normy dobowej, przeciętnie tygodniowej, przekroczenie limitu godzin nadliczbowych w tygodniu, niezapewnienia odpoczynków dobowych, niewypłacania wynagrodzenia i dodatków za prace w godzinach nadliczbowych. Kontrolujący stwierdzili naruszenie obowiązujących przepisów również w zakresie legalności zatrudnienia oraz bhp. Stwierdzono przypadki nieterminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, przypadki nieterminowego odprowadzania składki na

Fundusz Pracy. Analiza zagadnień z zakresu bhp wykazała, że pracodawcy nie przestrzegali głównie przepisów dotyczących: poddania pracowników wymaganym badaniom lekarskim i szkoleniom z zakresu bhp, dokonania oceny ryzyka zawodowego, sporządzenia wykazu czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, dla których należy wykonać badania i pomiary z uwagi na poziom stężeń i natężeń tych czynników lub poziom narażenia i oddziaływania tych czynników na zdrowie pracowników. Ponadto, w jednej z placówek nie dokonano badań i pomiarów pól i promieniowania elektromagnetycznego i nie oznakowano zasięgu pola elektromagnetycznego i stref ochronnych w otoczeniu zidentyfikowanych źródeł pól elektromagnetycznych.

Kontrole w niepublicznych podmiotach leczniczych – ambulatoryjnych, w zakresie prawnej ochrony pracy wykazały przypadki nieprawidłowości w przedmiocie: stosunku pracy (w treści obowiązujących regulaminów pracy; w treści umów o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, dla których nie ustalono liczby godzin ponad określony wymiar, których przekroczenie uprawniałoby pracownika do otrzymania dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych; prawidłowej informacji dla pracowników o niektórych warunkach zatrudnienia; zatrudnienia 4 osób na podstawie umów zlecenia w warunkach stosunku pracy – w czasie kontroli dokonano zmiany 4 umów); czasu pracy (przypadek zatrudniania pracownika w liczbie godzin ponad 37h i 55min. przeciętnie na tydzień w przyjętym 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym) oraz treści regulaminu ZFŚS i dokonania odpisów w nieterminowy sposób.

W zakresie legalności zatrudnienia kontrole wykazały przypadki nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy. W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy ustalono, że pracodawcy nie przestrzegali przepisów dotyczących: poddania pracowników wymagany badaniom lekarskim i szkoleniom okresowym z zakresu bhp, dokonania oceny ryzyka zawodowego, oraz zaprowadzenia indywidualnych karty ewidencji wydawanych pracownikom sortów odzieżowych oraz ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla występujących w zakładzie stanowisk pracy.

Natomiast, nie stwierdzono przypadków naruszenia przepisów w zakresie: wskazania czynników szkodliwych dla zdrowia dla, których wykonuje się badania i pomiary oraz dokonania tych badań i pomiarów, a także wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- w publicznym ambulatoryjnym - 6 wniosków, 1 polecenie oraz 6 decyzji,
- w publicznych całodobowych - 78 wniosków, 27 decyzji oraz 2 polecenia,
- w niepublicznych ambulatoryjnych - 40 wniosków, 3 decyzje oraz 1 polecenie.

Ponadto, inspektorzy pracy nałożyli 2 mandaty kredytowane na kwotę łączną 2 900 zł.

Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należały: niedobór pracowników w niektórych grupach zawodowych (zwłaszcza wśród personelu lekarskiego i pielęgniarskiego), brak środków finansowych, nieznajomość obowiązujących przepisów przez osoby odpowiedzialne, a także nierzetelne wykonywanie przez nich obowiązków, tolerowanie panujących

sprzecznych z obowiązującymi przepisami - „zwyczajów”.

Podjęte działania spowodowały, że skontrolowani pracodawcy podjęli działania naprawcze, dostosowując zakłady pracy do obowiązujących przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy, bhp i legalności zatrudnienia.

### 13. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu własnego OIP Kielce, miały na celu dokonanie oceny warunków pracy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe. Przeprowadzono je w 33 zakładach pracy, zatrudniających w sumie 1 666 pracowników.

W kontrolowanych podmiotach dokonano oceny 250 stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, spośród których 236 stanowisk nie spełniało wymogów rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Przedmiotem kontroli były m.in. następujące zagadnienia: stanowiska i procesy pracy; stan obiektów i pomieszczeń pracy; maszyny i urządzenia techniczne; urządzenia i instalacje elektryczne; czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe dla zdrowia; szkolenia w dziedzinie bhp; profilaktyczne badania lekarskie; ocena ryzyka zawodowego oraz ocena warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

W czasie przeprowadzonych kontroli stwierdzono m.in.:

- w 16 zakładach brak oceny warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (48,48%),
- w 9 zakładach nieprawidłowości dotyczące szkoleń z zakresu bhp (27,27%),
- w 9 zakładach nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego i informowania o nim pracowników (27,27%),



- w 8 zakładach pracodawcy nie prowadzili konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, warunków i sposobu wyposażenia pracowników w okulary korygujące wzrok, jeżeli wyniki profilaktycznych badań lekarskich wykazują potrzebę ich stosowania (24,24%),
- w 6 zakładach nieprawidłowości dotyczące nie poinformowania pracowników o wynikach oceny stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe (18,18%),
- w 6 zakładach stwierdzono braki i uchybienia dotyczące eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych (18,18%),
- w 5 zakładach stwierdzono braki dotyczące instrukcji bhp przy obsłudze monitorów ekranowych (15,15%),
- w 5 zakładach nie przeprowadzono pomiarów natężenia i równomierności oświetlenia sztucznego występującego na stanowiskach pracy (15,15%),
- w 4 zakładach nie zapewniono pracownikom obsługującym monitory ekranowe, co najmniej 5 minutowej przerwy w pracy (12,12%),
- w 4 zakładach nie zapewniono właściwych siedzisk na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (12,12%),
- w 3 zakładach nieprawidłowości dotyczące badań lekarskich (9,1%).

Stwierdzone nieprawidłowości występowały zarówno w podmiotach o dużej liczbie zatrudnionych jak i w mikroprzedsiębiorstwach, ale to pracodawcy małych zakładów o zatrudnieniu do 9 pracowników częściej nie przestrzegali obowiązujących przepisów, niż ci o średnim, czy wysokim indeksie zatrudnienia.

Do głównych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy zaliczyć: brak odpowiedniej znajomości przepisów bhp przez część pracodawców; lekceważące podejście pracodawców oraz osób zarządzających w ich imieniu zakładem do obowiązujących w tym

zakresie przepisów; ograniczanie nakładów finansowych na bezpieczeństwo pracy, ze względu na potrzebę minimalizacji kosztów prowadzenia działalności; nierealizowanie w pełni przez osoby, którym powierzono obowiązki służby bhp obowiązków z zakresu kontroli stanowisk pracy oraz analiz stanu warunków pracy; brak egzekwowania przez pracodawców właściwego działania podległych służb.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- **81** decyzji, w tym 6 decyzji opatrzone rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
- **37** wniosków w wystąpieniach pokontrolnych.

Spośród ogółu wydanych decyzji, zrealizowano 58 zarządzeń nakazowych (71,60%), a spośród wydanych 37 wniosków, zrealizowano 28 wniosków (75,67%). Zrealizowane środki prawne doprowadziły do bezpośredniej i trwałej poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych zakładach – łącznie dla 1 447 pracowników.

#### 14. Podsumowanie

W 2017 r. inspektorzy pracy OIP Kielce prowadzili **kontrole tematyczne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy** w obszarach wymagających stałych działań nadzorczo-kontrolnych (takich jak badanie wypadków przy pracy i wzmożony nadzór w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych). Kontrole realizowano w sekcjach i działach gospodarki narodowej charakteryzujących się wysokim ryzykiem utraty zdrowia i życia, w szczególności w budownictwie, produkcji, transporcie, handlu, gospodarce magazynowej oraz leśnictwie.

Skuteczna działalność nadzorczo-kontrolna, polegająca na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i zapobieganiu im, jest ściśle związana z ustalaniem faktycznych przyczyn wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy zbadali **okoliczności i przyczyny 36 wypadków przy pracy, zgłoszonych do OIP Kielce w 2017 r.** W wypadkach tych poszkodowanych zostało 46 osób, w tym **5 osób poniosło śmierć**, a 17 doznało ciężkiego uszkodzenia ciała. W roku 2017 w stosunku do roku 2016 nastąpiło **zmniejszenie**: liczby wypadków zgłoszonych i zbadanych o 5,3%; liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 50%; natomiast **zwiększenie** liczby osób poszkodowanych w wypadkach ogółem – o 15%; liczby wypadków zbiorowych o 66,7% i liczby poszkodowanych w wypadkach zbiorowych o 150%. Bez zmian pozostała liczba poszkodowanych w wypadkach skutkujących ciężkimi uszkodzeniami ciała.

Pod względem miejsca pracy, w których ryzyko utraty życia lub zdrowia było najwyższe, należy wskazać: produkcję przemysłową oraz budownictwo.

Największą grupę poszkodowanych w wypadkach badanych przez inspektorów pracy stanowiły osoby o bardzo krótkim stażu pracy w zakładzie – zatrudnieni nie więcej niż 2 lata stanowili około 40% poszkodowanych. Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadzały do zaistnienia wypadków przy pracy były: ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego oraz wybuch.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas: kierowania środkami transportu lub obsługiwanie maszyn i urządzeń; podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów; transportu w poziomie - ciągnięcia,

pchania oraz uruchamiania, zatrzymywania maszyn.

Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były: amputacje urazowe (utrata części ciała), złamania kości i powierzchowne urazy.

Głównymi przyczynami wypadków przy pracy były czynniki organizacyjne i ludzkie, w dalszej kolejności techniczne.

Oprócz badania wypadków przy pracy inspektorzy pracy realizowali działania związane z **bezpieczeństwem w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń.**

Były to zakłady, w których dostrzeżono szczególnie duże ryzyko zawodowe, wyrażające się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości (częstotliwości i ciężkości).

Ustalono, że w ww. zakładach oceniono i udokumentowano ryzyko zawodowe związane z poszczególnymi zagrożeniami na stanowiskach pracy. Wyznaczono także dopuszczalność ryzyka zawodowego i podjęto działania korygujące lub zapobiegawcze. W przeważającej części dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zawarty był opis stanowisk pracy, opis występujących zagrożeń oraz konieczne do zastosowania środki profilaktyczne (ograniczenie ryzyka). Stwierdzono jednak przypadki, gdzie ocena ta nie zawierała istotnych zapisów, a nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły: nieuwzględnienia w ocenie ryzyka: stosowanych środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, ręcznych prac transportowych, wszystkich czynników szkodliwych oraz braku aktualizacji oceny ryzyka w związku z: wystąpieniem wypadku przy pracy oraz

przeprowadzeniem pomiarów czynników szkodliwych.

Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazały, że najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły: niewłaściwej eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych, braku osłon elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń, braku pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych, braku realizacji zadań służby bhp oraz nierzetelnego sporządzania dokumentacji powypadkowej.

Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy, w których występuje znaczna liczba zagrożeń zawodowych i wypadkowych przynosi stałą poprawę warunków pracy. Podjęte działania w istotny sposób poprawiły warunki pracy w wytypowanych zakładach, w których występuje wysoka skala zagrożeń.

Kontynuowano intensywne **działania kontrolne służące ograniczeniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów.**

Branże budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. W ramach kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych; budów i remontów dróg oraz krótkich kontroli w budownictwie, szczególna uwaga poświęcona była eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych. W tym miejscu należy wskazać, że jednocześnie kontynuowany był także program prewencyjny dla zakładów branży budowlanej. Objął on m.in. część szkoleniowo-informacyjną, skierowaną do szerokiego grona pracodawców budowlanych.

Podczas kontroli, inspektorzy pracy koncentrowali swoją uwagę przede wszystkim na zagrożeniach, jakie występują w trakcie robót budowlanych, w tym na: przygotowaniu pracowników do pracy, organizacji

prowadzonych prac, zapewnieniu środków ochrony osobistej i zbiorowej, odpowiednim przygotowaniu maszyn i urządzeń budowlanych oraz sprzętu pomocniczego, na pracach prowadzonych na wysokości oraz przy wykonywaniu prac ziemnych, podczas których najczęściej dochodzi do wypadków, a także na zapewnieniu zaplecza higieniczno-sanitarnego.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości podczas wykonywania prac budowlanych należy zaliczyć m.in.: wykonywanie prac na wysokości bez odpowiednich zabezpieczeń; niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja rusztowań; nieprawidłowości przy wykonywaniu robót ziemnych i w wykopach; brak lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej; niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych.

Specyfika branży budowlanej polegająca m.in. na stosunkowo krótkim okresie wykonywania prac budowlanych powoduje, że uzyskane efekty w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy – dzięki działaniom inspektorów pracy – są często krótkotrwałe. Prace budowlane są procesem dynamicznym, zmieniającym się w krótkim okresie czasu.

Skala i zakres ujawnionych nieprawidłowości podczas kontroli prac budowlanych, a także zaistniałe wypadki w sektorze budowlanym wskazują, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy utrzymuje się nadal na niezadowalającym poziomie - mimo zastosowanych środków prawnych oraz sankcji karnych i ekonomicznych (tj. wniosków o podwyższenie składki wypadkowej).

Dlatego też należy w dalszym ciągu kontynuować formę krótkich kontroli ukierunkowanych na bezpośrednie zagrożenia

życia lub zdrowia pracujących - zależnie od potrzeb powtarzanych u tego samego pracodawcy w celu uzyskania trwałej poprawy bhp.

Kontynuowano analizę przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy przez **zakłady usług leśnych**, wykonujących prace w leśnictwie, związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Podczas kontroli zwracano uwagę na poszczególne etapy organizacji procesu technologicznego (przygotowanie techniczne i organizacyjne do wykonania zlecenia, nadzór nad prawidłowym przebiegiem prac).

Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w procesie pozyskiwania drewna, z uwzględnieniem poprawności doboru stosowanych przez pracowników środków ochrony indywidualnej oraz oceny współpracy administracji Lasów Państwowych ze zleceniobiorcami usług leśnych. Ocena obejmowała również działania zakładów w kierunku eliminacji zagrożeń oraz działań profilaktycznych.

Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości jest wciąż niedostateczny poziom wiedzy pracodawców o bezpieczeństwie i higienie pracy, szczególnie w małych zakładach usług leśnych; brak właściwej kontroli i nadzoru ze strony Służby Leśnej oraz niskie (na granicy opłacalności) stawki za wykonanie poszczególnych prac leśnych.

Przeprowadzono również szereg kontroli w **zakładach przemysłowych**. Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie: organizacji stanowisk i procesów pracy, przygotowania pracowników do pracy, występowania

czynników szkodliwych dla zdrowia, zapewnienia stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej, stanu obiektów i pomieszczeń pracy, stanu maszyn i urządzeń, instalacji elektrycznej, organizacji transportu i magazynowania, wypadkowości, oraz oceny ryzyka zawodowego i organizacji służby bhp.

Ustalenia dokonane w czasie czynności kontrolnych wskazały, iż najwięcej naruszeń miało charakter formalny (pomiarów czynników szkodliwych, pomiarów instalacji elektrycznej, ocena ryzyka zawodowego). W mniejszym stopniu nieprawidłowości dotyczyły przygotowania pracowników do pracy.

Nieprawidłowości te dotyczyły głównie następujących zagadnień: braku lub nieterminowych pomiarów czynników szkodliwych występujących w procesach technologicznych; braku aktualnego spisu substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych używanych w zakładzie, braku opracowanych instrukcji bhp; braku opracowanej oceny ryzyka zawodowego dla pojedynczych stanowisk oraz niepełnej lub niezaktualizowanej oceny dla badanych stanowisk pracy; braku aktualnych badań lekarskich profilaktycznych, braku szkoleń wstępnych i szkoleń okresowych z zakresu bhp; braku dostosowania maszyn do minimalnych wymagań, dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń; uchybień i nieprawidłowości dotyczących eksploatacji instalacji elektrycznej.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w powyższym zakresie należy zaliczyć: niezajomość ze strony pracodawców obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym bhp, oraz poszukiwanie oszczędności,

kosztem zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy.

Przeprowadzone kontrole potwierdziły, że ze względu na przebieg procesów technologicznych, często nie ma możliwości całkowitego wyeliminowania ze środowiska pracy występujących tam czynników szkodliwych oraz całkowitego zlikwidowania zagrożeń wypadkowych. Nie mniej jednak, w wyniku odpowiednich działań istnieje możliwość znacznego zminimalizowania narażenia pracowników.

W 2017r. kontynuowano zasadę, że **wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzona będzie kontrola o charakterze instruktażowo-doradczym**. Kontrole te polegały na: wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych; określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień; pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym; okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

Kontrole miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie

prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. W trakcie kontroli udzielano porad prawnych.

Stosowane środki prawne dotyczyły głównie nieprawidłowości związanych z organizacją bezpiecznej pracy i przygotowaniem do pracy.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec 9% podmiotów.

Kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów dotyczących **zatrudniania osób niepełnosprawnych**. Kontrole dotyczyły 2 675 osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie z zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, oraz na otwartym rynku pracy u pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla niepełnosprawnych. W zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne kontrolami objęte były m.in. następujące problemy: przygotowanie pracowników do pracy, stanowiska pracy, bariery architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, maszyny i urządzenia.

Różnego rodzaju nieprawidłowości stwierdzono w 43,5% podmiotów. Ujawnione nieprawidłowości nie miały jednak charakteru bezpośredniego zagrożenia życia, lub zdrowia niepełnosprawnych pracowników.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u 54% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy, do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk

pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na niższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego oraz opiece zdrowotnej i społecznej.

W porównaniu do roku 2016 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego uległa zmniejszeniu o trzy zakłady. Dwóch pracodawców zgłosiło wnioski o nadanie im statusu zakładu pracy chronionej – decyzją Wojewody takie statusy otrzymali po uprzednich kontrolach inspektorów pracy.

Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy powodowane były przede wszystkim brakiem środków finansowych na czynienie nowych inwestycji ze strony pracodawców. Natomiast w mniejszym stopniu, niż w latach poprzednich spowodowane były brakiem odpowiedniej wiedzy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, oraz brakiem bieżącej dbałości osób kierujących pracownikami niepełnosprawnymi.

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili szereg kontroli w **placówkach handlowych**, w tym w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych.

Celem przeprowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem zasadności oraz prawidłowości wykonywania pracy zarobkowej w ramach zawartych umów cywilnoprawnych, przestrzegania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych, legalności zatrudnienia oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem prac transportowych i magazynowych, bezpieczeństwa stosowania środków transportowych i respektowania

obowiązujących norm prawnych w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w placówkach handlowych należy zaliczyć: zastawianie towarami dróg komunikacyjnych, transportowych i ewakuacyjnych; brak lub niewłaściwe opracowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego; brak przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp; brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących eksploatowanych w podmiotach maszyn i urządzeń technicznych; brak wymaganych instrukcji bhp w zakresie ręcznych prac transportowych oraz składowania i magazynowania towarów; dopuszczanie pracowników do pracy bez profilaktycznych badań lekarskich; brak lub niewłaściwe ustalenie rodzaju odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,

Uchybienia dotyczące prawnej ochrony pracy stwierdzano najczęściej w małych placówkach handlowych (nie wielkopowierzchniowych) i były to przypadki: braku obwieszczenia systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i okresu rozliczeniowego; braku prowadzenia kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej; braku przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy; braku lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy; zawierania umów zlecenia w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy; zatrudniania pracowników w święta; nieudzielania urlopów wypoczynkowych w roku, w którym pracownicy nabyli do niego prawo.

Podobnie nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia stwierdzano generalnie w małych podmiotach handlowych i były to przypadki: braku lub nieterminowo opłacanych składek na Fundusz Pracy oraz nieterminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego (ZUS).

Na podstawie wyników przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były: brak systematycznego nadzoru kompetentnych osób sprawujących kontrolę nad przestrzeganiem przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W małych placówkach handlowych do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy dodatkowo zaliczyć niezajomość i lekceważenie przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i postrzeganie ich jako zbyt ciężkie oraz niepoddawanie się przez pracodawców szkoleniom okresowym w dziedzinie bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania nałożonych przepisami obowiązków.

Konieczność zastosowania decyzji wstrzymania prac i skierowania pracowników do innych robót zaistniała jedynie w placówkach wielkopowierzchniowych. Natomiast problemem w mniejszych placówkach handlowych okazało się: brak aktualnego przeszkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracodawców w zakresie niezbędnym do wykonywania nałożonych przepisami

obowiązków oraz brak zapewnienia wykonywania zadań służby bhp.

Wymiernym efektem przeprowadzonych kontroli było ujawnienie faktu nieprzestrzegania w trzech podmiotach (małych placówkach handlowych) zakazu wykonywania pracy w dni świąteczne przez zatrudnionych pracowników oraz potwierdzenie na piśmie warunków umów o pracę dla 16 pracowników w miejsce zawartych umów zlecenia.

W świetle przedstawionych wyników działań nadzorczo-kontrolnych OIP Kielce w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy uznać, że wskazane i uzasadnione jest:

- doradztwo oraz motywowanie małych i średnich pracodawców, zwłaszcza w czasie pierwszych kontroli, do angażowania się w sprawy ogólnej organizacji pracy, właściwego przygotowania pracowników do pracy, a także skutecznego nadzorowania stanowisk pracy;
- kontynuowanie intensywnych działań kontrolnych w sektorach i zakładach wysokiego ryzyka utraty zdrowia lub życia;
- kontynuowanie badania okoliczności i przyczyn wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą, niezależnie od podstawy jej świadczenia.

## **IV.**

### **PRAWNA OCHRONA PRACY**





## 1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w budownictwie.

W 2017r. przeprowadzono **625** kontroli w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Kontrolami objęto wszystkich przedsiębiorców, korzystających z pracy osób fizycznych zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy.

W **94** przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (15%).

W 2017r. inspektorzy pracy rozpatrzyli **20** skarg, których przedmiotem było zastosowanie przez pracodawcę nieprawidłowej formy zatrudnienia, w **5** przypadkach skargi zostały uznane za zasadne (25%).

Na **625** przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **531** kontrolach (85%),
- w **94** kontrolach zakwestionowano prawidłowości stosowania cywilnoprawnej formy zatrudnienia:
  - w **33** kontrolach na polecenie inspektora pracy pracodawcy usunęli ujawnione nieprawidłowości w czasie trwania kontroli – potwierdzono zatrudnienie osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy (wnioski dotyczyły 64 osób)
  - w **60** kontrolach skierowano 62 wnioski w wystąpieniach (wnioskami objęto 306 osób),
  - w **1** przypadku skierowano **13** powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W czasie prowadzonych kontroli - w wyniku działań inspektorów pracy - potwierdzono dla **210** osób zatrudnianie na podstawie stosunku pracy (dla 146 w wyniku skierowanych wniosków oraz dla 64 osób w wyniku poleceń ustnych). Ponadto dla **13** osób, na rzecz których inspektorzy pracy wystąpili do sądu pracy, sąd pracy ustalił istnienie stosunku pracy zgodnie z żądaniem pozwu.

Przeprowadzone kontrole potwierdziły, iż w dalszym ciągu występują przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy praca ma charakter podporządkowany, czyli spełnione są warunki właściwe dla umowy o pracę. Praktyka taka stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy, a ponadto powoduje poczucie niepewności zatrudnienia i ograniczenie uprawnień pracujących. Podobnie jak w latach ubiegłych, w roku 2017 zaobserwowano, iż niejednokrotnie sami pracownicy nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym i to oni dyktują pozapracownicze formy współpracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały naruszenia przepisów o zatrudnianiu, co dotyczyło stosowania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Należały do nich m.in.:

- wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, dla sprawdzenia pracownika – zastosowanie cywilnoprawnej formy zatrudnienia jako swoistego okresu próbnego,
- wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenie w takich samych warunkach i na takim samym stanowisku jak pracownicy pracodawców,
- wykonywanie tego samego rodzaju pracy na podstawie umów o dzieło lub umowy zlecenie i w takich samych warunkach jak poprzednio na podstawie umowy o pracę u tego samego pracodawcy,
- wykonywanie pracy na tym samym stanowisku pracy na rzecz dwóch przedsiębiorców na podstawie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej.

Należy jednak stwierdzić, że część osób wobec których inspektorzy pracy kierowali zalecenia dotyczące zmiany ich formy zatrudnienia, w ogóle nie było zainteresowanych taką zmianą i albo się na nią nie godzili albo w skrajnych przypadkach rezygnowali w ogóle z dalszej współpracy z pracodawcą.

Przyczyny naruszenia przepisów ustawodawstwa pracy w zakresie zatrudniania

pracowników na umowach cywilnoprawnych, w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy były, podobnie jak obserwowano w latach ubiegłych, następujące:

- niedostateczna znajomość przepisów regulujących przedmiotową problematykę oraz przekonanie, że w tym zakresie istnieje swoboda stron stosunku prawnego, co do formy zawierania umów na świadczenie pracy,
- minimalizowanie kosztów zatrudnienia z uwagi na trudności finansowe pracodawców,
- wola pracobiorców wykonywania pracy wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Podczas kontroli omówionej problematyki związanej z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu stwierdzono w 32 przypadkach nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zastosowano wobec osób odpowiedzialnych zarówno postępowanie mandatowe (wobec 14 osób na łączną kwotę 17.100 zł) jak i kierowano wnioski o ukaranie do sądu (w 5 przypadkach). W przypadkach, w których w ocenie inspektorów pracy – ze względu na postawę pracodawców, w szczególności usunięcie nieprawidłowości już w trakcie kontroli, wobec części pracodawców poprzestano na zastosowaniu środków wychowawczych (13 przypadków).

## 2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.

W 2017 roku inspektorzy pracy analizując przedmiotowe zagadnienia skontrolowali 41 pracodawców w 41 zakładach pracy należących do różnych branż, w których wykonywało pracę 1 436 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku 1 291, kobiet 827, młodocianych 7.

Kontrolowani pracodawcy zawarli 47 umów o pracę na okres próbny, z których poddano kontroli 33 umowy, oraz zawarli 736 umów

o pracę na czas określony - poddano kontroli 241 umów.

Inspektorzy pracy rozpatrzyli 4 skargi dotyczące wyłącznie zakresu nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących umów na czas określony i okresów próbnych zawartych w Kodeksie pracy (w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016r.) oraz w ustawie z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. W 2 przypadkach skargi były zasadne w całości, a w 2 niezasadne.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli w wyniku zgłoszeń dokonanych przez pracodawców na podstawie art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy oraz art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Okoliczności zawarcia umów o pracę w trybie art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy dotyczyły:

- realizacji umów na czas określony zawartych w ramach prowadzonych zamówień publicznych (9 pracowników),
- postanowienia umowy zawartej z PUP w sprawie organizacji prac interwencyjnych (1 pracownik),
- realizacji postanowień umowy z kontrahentem (3 pracowników),
- braku możliwości zatrudnienia wszystkich pracowników w okresie wakacji ze względu na zbyt małą liczbę uczęszczających w miesiącach letnich do przedszkola (2 pracowników),
- umowy w sprawie odbywania stażu (1 pracownik),
- pełnienia funkcji nauczyciela wspomagającego ucznia posiadającego orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydanego przez Poradnię Psychologiczną – Pedagogiczną a w nowym roku szkolnym nie było możliwości zagwarantowania dalszej pracy (3 pracowników).

Pracodawcy w zawiadomieniach Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach jako obiektywne przyczyny leżące po ich stronie błędnie wskazywali min. zobowiązanie do zatrudnienia po zakończeniu odbywania stażu

przez bezrobotnego w ramach umów z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz zawarcie umowy po organizowanych robotach publicznych i pracach interwencyjnych w związku ze zobowiązaniami wynikającymi z umowy z PUP.

Należy również wskazać, iż pracodawcy zawiadamiali Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach o zawarciu umów o pracę o charakterze sezonowym.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż w kontrolowanych zakładach pracy łamane są przepisy prawa pracy dotyczące zawierania umów terminowych.

W wyniku kontroli Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wydali łącznie 7 poleceń wykonanych w trakcie kontroli oraz 45 wniosków w wystąpieniach. Pracodawcy poinformowali pisemnie o wykonaniu 25 wniosków.

W wyniku przeprowadzonych 41 kontroli stwierdzono, iż dominujące nieprawidłowości w zakresie zawierania umów terminowych dotyczyły:

- treści umów o pracę zawartych na czas określony,
- niezawiadomienia lub nieprzestrzegania terminu zawiadomienia Okręgowego Inspektora pracy w Kielcach o zawarciu umowy o pracę na czas określony w trybie art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy,
- treści zawiadomienia Okręgowego Inspektora pracy w Kielcach o zawarciu umowy o pracę na czas określony w trybie art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy,
- niepoinformowania lub nieprawidłowego poinformowania pracowników o warunkach zatrudnienia, w tym o długości okresu wypowiedzenia umów o pracę,
- niepoinformowania pracowników o zmianie warunków zatrudnienia, w tym o długości okresu wypowiedzenia umów o pracę.

Ponadto inspektorzy pracy w czasie kontroli stwierdzali nieprawidłowości dotyczące treści i druku (wg. wzoru z załącznika obowiązującego od 1 czerwca 2017 r.) wydawanych świadectw pracy.

Pracodawcy jako przyczyny występowania nieprawidłowości wskazywali:

- brak lub niedostateczną znajomość przepisów, zmiany w tym zakresie,
- nadmierną komplikację przepisów przejściowych (art. 14 – 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. zmieniającej Kodeks pracy),
- brak jednoznacznej interpretacji przepisów,
- brak wiedzy służb kadrowych na temat zmian przepisów,
- sprawy osobiste mające wpływ na kierowanie zakładem,

W czasie kontroli nie stwierdzono natomiast nieprawidłowości w obszarach dotyczących:

- ponownego zawierania umów na okres próbny z tym samym pracownikiem przed upływem 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy,
- zatrudniania pracownika na podstawie więcej niż trzech umów o pracę na czas określony,
- zastosowania prawidłowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony począwszy od dnia 22 lutego 2016r. w trybie art. 36 § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy obowiązującym od 22 lutego 2016r. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Przepisu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony min.:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Należy wskazać wątpliwości w przedmiocie określania personaliów pracownika zastępowanego tj. jasnego określenia kogo faktycznie zastępuje „nowy pracownik” oraz związaniem pracownika zastępującego warunkami wynikającymi z umowy o pracę

i zakresu obowiązków pracownika zastępowanego. Stosowanie zrównanych okresów wypowiedzenia umów zawartych na czas określony z umowami zawartymi na czas nie określony przy zawarciu umowy o pracę w celu zastępstwa pracownika może dochodzić do sytuacji, w której okres wypowiedzenia umowy jest dłuższy niż okres trwania umowy o pracę.

- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym. Kodeks pracy, w treści art. 25<sup>1</sup> nie wskazuje definicji pracy sezonowej i pracy o charakterze tymczasowym. Brak jest również słownika w przedmiocie w/w pojęć.
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Co do zasadności korzystania z art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy należy wskazać, iż taka ocena będzie możliwa po upływie okresów, kiedy na zasadach ogólnych powinna być zawarta umowa o pracę na czas nie określony.

### **3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.**

Analiza wyników kontroli umożliwia identyfikację newralgicznych aspektów przestrzegania prawa pracy, zwłaszcza w kontekście profilaktyki i zapobiegania dalszym naruszeniom. Do szczególnie niepokojących i dotkliwych społecznie kwestii należy bez wątpienia stan respektowania przez pracodawców elementarnego prawa pracowników do wynagrodzenia.

Z problematyką tą nierozzerwalnie wiążą się przepisy o czasie pracy. Brak dbałości o rzetelne i prawidłowe rozliczenie czasu pracy pociąga za sobą nieprawidłowości w wypłacie

poszczególnych składników wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych.

W 2017r. połowę kontroli realizowanych w ramach tematu przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przeprowadzono badając zarzuty podniesione w skargach pracowniczych.

Problematyka czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia była badana łącznie w **48** podmiotach.

Podobnie jak w latach ubiegłych większość działań kontrolnych przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 49 osób (72,9%), co wynikało ze specyfiki regionu świętokrzyskiego, gdzie większość działających podmiotów to mikro zakłady i małe firmy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branż: przetwórstwo przemysłowe – 14 (29%), handel hurtowy i detaliczny – 12 (25%), opieka zdrowotna i społeczna – 7 (15%) transport i składowanie – 6 (13%), budownictwo – 5 (10%). W kontrolowanych zakładach pracowało w ramach stosunku pracy 3.716 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych przez inspektorów pracy czynności kontrolnych w 2017r. nieprawidłowości stwierdzono u **42** pracodawców, tj. 87,5% skontrolowanych.

Najczęściej stwierdzane naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy to:

- brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia (w 13 podmiotach),
- nieokreślanie w aktach prawa wewnętrznego lub obwieszczeniach systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych (w 22 podmiotach),
- brak poinformowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy (w 8 podmiotach),
- brak rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej (w 5 podmiotach),
- zatrudnianie pracowników z naruszeniem granic dopuszczalnej liczby godzin

- nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (w 1 podmiocie),
- brak odpoczynku dobowego (w 3 podmiotach),
  - brak odpoczynku tygodniowego (w 3 podmiotach),
  - naruszenie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (w 8 podmiotach),
  - brak zapewnienia co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (w 4 podmiotach),

Podobnie jak w latach poprzednich analiza przepisów wewnętrzzakładowych dotyczących czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych ujawniła wysoki poziom nieprawidłowości (47,8% skontrolowanych pracodawców).

Brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia ujawniono podczas 27,1% kontroli. Ograniczenie się tylko do potwierdzenia obecności pracownika w pracy, znacznie utrudniało przeprowadzanie kontroli wypłaty świadczeń pracowniczych i przestrzegania przepisów o czasie pracy.

W 16 zakładach (45,7%) zatrudniających do 49 pracowników nie objętych regulaminami pracy nie wprowadzono systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych w drodze obwieszczenia.

Inspektorzy pracy w dalszym ciągu mieli problem ze zbadaniem rzeczywistego czasu pracy pracowników, ponieważ pracodawcy często prowadzili w sposób nierzetelny ewidencję czasu pracy), chcąc przede wszystkim ukryć faktyczną liczbę godzin przepracowanych przez pracowników. Takie praktyki znacząco utrudniały ocenę, czy pracownik nabył prawo do określonego świadczenia, a także ustalenie jego należnej wysokości i wręcz często uniemożliwiały udzielenie pomocy osobom, które liczyły na skuteczne wsparcie instytucji kontrolnych. Wnioski zalecające rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy mogą okazać się niewystarczające. Wydaje się, że swobodny dostęp inspektora pracy - ustawowo gwarantowany - do monitoringów, faktur, kas fiskalnych, ksiąg, przepustek itp. usprawniłby prowadzenie postępowania dowodowego

i wykazanie faktycznego czasu pracy pracownika.

Kontrolujący wykazali, że 35,3% podmiotów nie wywiązało się z obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej. Niepokojące było przekonanie pracodawców, że wypłacenie wynagrodzenia z dodatkiem wystarczająco rekompensuje niezapewnienie przeciętnego 5-dniowego tygodnia pracy. W ten sposób organizacja pracy (np. brak pełnej obsady pracowników, niedostosowanie rozkładów czasu pracy, przepisów wewnętrznych), a nie szczególne potrzeby zakładu decydowały o poleceniu pracy w dniu wolnym lub w godzinach nadliczbowych.

W blisko co trzecim badanym podmiocie rozkład czasu pracy nie był w ogóle ustalony. Ujawniono wiele przypadków zmian rozkładów czasu pracy/grafików w trakcie miesiąca.

W wyniku kontroli ustalono, że 16,7% badanych pracowników nie otrzymało w terminie informacji wynikających z art. 129 § 3 k.p. o obowiązującym rozkładzie czasu pracy. Należy zwrócić uwagę na brak ustawowych regulacji dotyczących zmian przedstawionego wcześniej rozkładu czasu pracy. W takich przypadkach można się jedynie posiłkować stanowiskami GIP i Ministerstwa pracy. Kwestie te były niezwykle istotne przy prawidłowym rozliczeniu czasu pracy, w szczególności w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych i jej odpowiedniego rekompensowania. Zaniżona liczba wykazanych w dokumentach godzin nadliczbowych mogła wynikać z nieuzasadnionych zmian grafików i rozliczania czasu pracy według wersji ostatniej grafiku, co utrudniało rzetelne ustalenie faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych, wynikających z przekroczenia ustalonego dobowego wymiaru czasu pracy do przepracowania w danym dniu, w równoważnym systemie czasu pracy. Ponadto zmiany rozkładu czasu pracy w grafikach następowały bez żadnego wcześniejszego uzgodnienia, porozumienia z pracownikami i bez uwzględnienia osobistych i rodzinnych potrzeb pracowników. W związku z tym problem stanowi sprawdzenie rozliczenia czasu pracy i

wypłacenia wynagrodzenia we właściwej wysokości nie tylko przez inspektora pracy, ale również przez samego pracownika i pracodawcy w okresie rozliczeniowym.

Rozwiązania dotyczące np. „ruchomego rozpoczynania pracy”, wydłużenia okresu rozliczeniowego, przerywanego czasu pracy, były stosowane przez niewielu przedsiębiorców.

W sytuacji nierzetelnego ewidencjonowania godzin pracy dane dotyczące naruszeń w zakresie zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego (6,3%), wykonywania pracy w tej samej dobie (1%) nie w pełni obrazują sytuację w tym zakresie, zwłaszcza w jednostkach budowlanych i handlowych. W 2017r. zauważalny jest problem niewłaściwego rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej czasu pracy lub w ogóle jej nierekompensowania czasem wolnym. Wysoki poziom nieprawidłowości widoczny jest także w zakresie zapewnienia dni wolnych wynikających z przeciętnego 5-dniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracodawcy w wielu przypadkach z góry zakładali wypłacenie wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, co było spowodowane zatrudnieniem mniejszej liczby pracowników niż faktycznie potrzebnej i niezbędnej.

W dalszym ciągu w małych jednostkach handlu, transportu, gastronomii, nie zapewniano raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Z przeprowadzonych kontroli w 2017r. wynika, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w z zakresie naliczania i wypłaty n/w świadczeń:

- wynagrodzenia za pracę – 18 pracodawców,
- ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – 11 pracodawców,
- dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej – 12 pracodawców,

- dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej – 7 pracodawców,
- wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy – 8 pracodawców,
- dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej – 6 pracodawców,
- ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży – 6 pracodawców,
- normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – 11 pracodawców,

Procent pracodawców naruszających przepisy o wypłacie świadczeń pracowniczych - wg ich rodzajów w 2017r. przedstawia poniższa tabela.

Rodzaj należności	Procent pracodawców, u których wystąpił problem w stosunku do ogółu skontrolowanych w 2017r.
Wynagrodzenie za pracę	37,5
Potrącenia z wynagrodzenia	2,1
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	32,4
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej	36,8
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej	35,3
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	37,5
Dodatek za pracę w niedzielę i święta	9,1
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	7,7
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	16,7
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	42,3
Należności z tytułu podróży służbowej	18,8
Ekwiwalent za używanie odzieży własnej	8,3
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	33,3

Spośród skontrolowanych pracodawców 37,5% (18 podmiotów na 48 skontrolowanych) naruszyło podstawowe prawo 273 pracowników (30,8%) do wynagrodzenia za pracę. 12,5% pracodawców nie wypłaciło pensji do dnia kontroli, natomiast 25% zrealizowało wypłatę po terminie.

Wyniki kontroli w 2017r. w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego wskazują na wzrost odsetka pracodawców w stosunku do ogółu kontrolowanych, u których ujawniono nieprawidłowości dotyczące następujących świadczeń: wynagrodzenia za pracę (z 33,8% do 37,8%), należności z tytułu podróży służbowej (z 16,7% do 18,8%), wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (z 25,6% do 37,5%).

Należy jednak zauważyć tendencję spadkową w zakresie takich należności jak: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (z 39,2% do 32,4%),

wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby (z 10,7% do 7,7%), wynagrodzenia za urlop (z 26,9 % do 16,7%), ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (z 53,7% do 42,3%).

Nie stwierdzono niewypłacenia należnej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika (w 2016r. – 44,4% badanych).

Analizując postanowienia regulaminów wynagradzania inspektorzy pracy wskazywali na nieprecyzyjne i zbyt ogólnie sformułowane postanowienia przepisów wewnętrznych zakładowych nie podlegających rejestracji, a w razie braku organizacji związkowej nie podlegających też żadnej wewnętrznej kontroli. Główną przyczyną ujawnionych naruszeń w zakresie wypłaty przez pracodawców wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy była ich nieznamość obowiązujących przepisów. W dalszej kolejności istotnymi przyczynami niewypłacania

lub zaniżania należności pracowniczych były: brak środków finansowych na wypłaty oraz niewłaściwa metoda obliczania świadczenia. Od wielu lat nieznaną przyczynę wymieniano jako główną przyczynę ujawnionych przypadków nieprawidłowości dotyczących wypłaty świadczeń pieniężnych.

Kontrolując czas pracy inspektorzy pracy ujawniali przypadki wpisywania godzin pracy w danej dobie bez wskazania konkretnych godzin trwania pracy i przedstawienia obowiązującego harmonogramu czasu pracy (często „nieformalnie” zmienianych w trakcie miesiąca).

Nierzetelne nierejestrowanie czasu pracy pracowników, pozwalało na uniknięcie dodatkowych kosztów, tj. obowiązku wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wyższych składek na ubezpieczenia społeczne itp. Zjawisko to w małych firmach w wielu przypadkach wynika z przeświadczenia, że przepisy nakładające na nich obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy są mało przystosowane do prowadzonej działalności, Zauważono brak zainteresowania małych podmiotów zapewnieniem pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz dnia wolnego w przeciętnie 5-dniowym tygodniu, bowiem priorytetem była rentowność sklepu, warsztatu czy zakładu usługowego, walka z konkurencją, zalegającymi z zapłatą kontrahentami, przy której sytuacja pracowników miała często w ocenie przedsiębiorcy małe znaczenie, Drobnymi przedsiębiorcami na ogół nie posiadali dostatecznej wiedzy na temat formalnych obowiązków w zakresie przepisów o czasie pracy.

W 2017r. w ramach prowadzonych kontroli tematycznych ukierunkowanych wyłącznie na egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń, inspektorzy pracy skierowali do 42 pracodawców:

- **26** decyzji nakazujących wypłatę należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 799 158 zł dla 401 pracowników,
- **174** wniosków dotyczące 2 775 pracowników,
- **29** ustnych poleceń na podstawie których w trakcie kontroli wypłacono z różnego

rodzaju tytułów 78 pracownikom łącznie 4 386 zł.

W wyniku skierowanych przez inspektorów pracy decyzji, wystąpień i poleceń, wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego na rzecz 590 pracowników łączną kwotę 527 414 zł wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W 2017r. inspektorzy pracy w związku z ujawnieniem wykroczeń dotyczących tego tematu:

- skierowali do sądu 3 wnioski o ukaranie sprawców wykroczeń, w stosunku do których orzeczono kary grzywny w łącznej wysokości 4 000 zł w trybie nakazowym,
- ukarali grzywną w drodze mandatu karnego 16 sprawców wykroczeń na łączną kwotę 21 600 zł (średnio 1 350 zł na osobę),
- wobec 7 sprawców zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

#### **4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców.**

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrole firm transportowych obejmujące, zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2017 – 2018”, jak i wybrane zagadnienia czasu pracy kierowców.

Strategia realizowana jest przez organy uprawnione do kontroli w tym zakresie tj. Inspekcję Transportu Drogowego, Policję, Straż Graniczną, Służbę Celną i Państwową Inspekcję Pracy.

Powyższe kontrole miały na celu poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków socjalnych kierowców objętych ich zakresem.

Skargi kierowane do PIP wskazują na znacząca skalę łamania przepisów o czasie pracy przez firmy zajmujące się transportem drogowym, co może prowadzić do tragicznych w skutkach wypadków z udziałem prowadzących pojazdy, pasażerów i innych



użytkowników dróg. Stąd też przedmiotem kontroli były także zagadnienia czasu pracy kierowców.

W okresie sprawozdawczym na terenie województwa świętokrzyskiego przeprowadzono **22** kontrole w przedmiotowym zakresie. W zakładach małych i średnich zatrudniających do 49 pracowników przeprowadzono 19 kontroli i 3 kontrole w zakładach zatrudniających do 250 pracowników.

Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności transportowej, liczba skontrolowanych zakładów przedstawiała się następująco:

- krajowy transport drogowy rzeczy - 6 kontroli (27,3%),
- międzynarodowy transport drogowy rzeczy – 16 kontroli (72,7%).

W kontrolowanych zakładach eksploatowano 71 pojazdów z tachografem analogowym i 145 z tachografem cyfrowym.

Skontrolowano pracę **98** kierowców na ogólną liczbę – 14 203 dni pracy, w tym:

- 2 410 dni pracy kierowców w krajowym zarobkowym przewozie rzeczy.
- 11 793 dni pracy kierowców w międzynarodowym zarobkowym przewozie rzeczy.

Ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły m.in.:

- w 5 badanych zakładach (22,7%) nie okazano do kontroli 504 wykresówek,
- nieprawidłowej ewidencji czasu pracy. Dotyczyło to 18 kontrolowanych kierowców (18,4%),
- nieprzestrzegania obowiązku odbierania od kierowców oświadczenia o zatrudnieniu – lub nie zatrudnieniu – u innego pracodawcy. Dotyczyło to 26 kierowców (26,5% kierowców objętych kontrolą),
- nieprawidłowości związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej stwierdzono w stosunku do 12 kierowców (12,2%) i dotyczyło 58 dni pracy,

- brak zapewnienia 35 kierowcom (35,7%) wymaganego odpoczynku dziennego - dotyczyło 87 dni pracy,
- przypadków nie zapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. Dotyczyło to 28 kierowców (28,6%),
- przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy w stosunku do 14 kierowców (14,3%).

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w zakresie czasu prowadzenia pojazdów, przerw i czasu odpoczynku kierowców, należy zaliczyć m.in.:

- błędną interpretację przepisów o czasie pracy kierowców.
- brak należytej staranności kierowców w zakresie obsługi urządzeń rejestrujących poszczególne rodzaje okresów aktywności,
- brak należytej staranności kierowców w zakresie odpowiedniego ręcznego opisanie analogowych wykresówek tachografów,
- brak odpowiedniego nadzoru ze strony pracodawców lub osób kierujących pracownikami nad wykonywaniem pracy przez kierowców,
- brak dostatecznej znajomości przepisów dotyczących czasu pracy kierowców przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami.

Należy wskazać, że najwięcej naruszeń przepisów - w zakresie objętym kontrolami - stwierdzono w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników. W większych podmiotach gospodarczych (jednostkach transportowych) liczba stwierdzanych nieprawidłowości była znacznie mniejsza, ponieważ zatrudniają one na stanowiskach merytorycznych kadrę wykwalifikowaną w zakresie eksploatacji pojazdów samochodowych.

Dla zlikwidowania stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- **54** decyzje dotyczące uregulowania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na dzień zakończenia

okresu sprawozdawczego zrealizowano 38 decyzji tj. 70,4% wydanych,

- 1 decyzję płacową dotyczącą wypłacenia 15 pracownikom wynagrodzenia za pracę na kwotę 32 374 zł, która została wykonana,
- **170** wniosków w wystąpieniach pokontrolnych zobowiązujących pracodawców do wykonania innych obowiązków z zakresu zagadnień prawa pracy (przestrzeganie przepisów o wypłacie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy). Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 117 wniosków tj. 68,8% wydanych,
- **10** poleceń dotyczących m.in. wypłaty pracownikom innych świadczeń pracowniczych (zrealizowano wszystkie 10 tj. 100%).

Realizacja decyzji, wniosków pokontrolnych i poleceń spowodowała wypłacenie dla **566** pracowników należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę – **59 608** zł.

Ponadto inspektorzy pracy wydali **18** decyzji nakładając kary pieniężne na łączną kwotę **60 250** zł, przy czym:

- w 12 przypadkach (66,7%) pracodawcy dokonali wpłaty kary pieniężnej w całości w kwocie – 35 200 zł,
- w 1 przypadku pracodawca wystąpił o rozłożenie na raty spłaty należności wynikającej z decyzji,
- w 2 przypadkach należności w kwocie 1 800 zł zostały wyegzekwowane przez urząd skarbowy,
- w pozostałych 3 przypadkach decyzje o nałożeniu kary pieniężnej w łącznej kwocie 7 500 zł nie są jeszcze wymagalne.

Ponadto w przypadku stwierdzenia wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy: skierowali **3** wnioski do sądu, ukarali **3** pracodawców karami grzywny w łącznej wysokości – 3 600 zł, a wobec 1 pracodawcy zastosowali środek wychowawczy.

Z przedstawionych ustaleń wynika, że w dalszym ciągu istnieje potrzeba prowadzenia kontroli w przedmiotowych zagadnieniach,

ponieważ stwierdzone nieprawidłowości były znaczne, a determinują one także problem bezpieczeństwa na drogach publicznych.

## 5. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

W roku 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **664 kontrole** dotyczące wypłacania minimalnego wynagrodzenia za godzinę osobom wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług. Skontrolowano **633 przedsiębiorców** i pracodawców. Łącznie poddano analizie **2 980 umów** zlecenia i innych umów o świadczenie usług.

Dobierając podmioty do kontroli inspektorzy pracy uwzględniali przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie:

- handlu hurtowego i detalicznego – 124 kontrole,
- przetwórstwa przemysłowego – 157 kontroli,
- budownictwa – 92 kontrole,
- zakwaterowania i gastronomii – 39 kontroli,
- transportu ludzi i towarów oraz składowania towarów – 26 kontroli,
- administracji publicznej – 23 kontrole,
- usług administrowania – 47 kontroli,
- opieki zdrowotnej i społecznej – 66 kontroli,
- kultury, rozrywki i rekreacji – 13 kontroli,
- pozostałej działalności usługowej – 18 kontroli,
- rolnictwa i łowiectwa – 6 kontroli,
- górnictwa i wydobywania – 5 kontroli,
- dostawy wody i ścieków – 14 kontroli,
- informacji i komunikacji – 4 kontrole,
- zaopatrywania w energię – 3 kontrole,
- obsługi rynku nieruchomości – 3 kontrole,
- działalności profesjonalnej (prawnicza, księgowa, naukowa techniczna) – 15 kontrole,
- edukacji – 8 kontrola,
- organizacji eksterytorialnych – 1 kontrola.

Powyższy dobór zakładów do kontroli wynikał przede wszystkim z tego, że największą grupę przedsiębiorców w województwie świętokrzyskim stanowią małe i średnie firmy o profilu handlowym i przetwórczym. Część podejmowanych czynności miała także związek ze skargami pracowników, jakie wpłynęły do OIP Kielce.

Z analizy zebranych danych wynika, że dość duża liczba kontroli zakończyła się stwierdzeniem braku uchybień w zakresie naliczania i wypłacania stawki minimalnego wynagrodzenia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia lub innych umów o świadczenie usług. Na 664 przeprowadzone kontrole inspektorzy pracy w 406 przypadkach nie stwierdzili występowania naruszeń nowych przepisów. Do pozostałych **258** podmiotów inspektorzy pracy skierowali odpowiednio **306** wniosków i poleceń. Widać zatem, że skala stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłacania świadczeń osobom zatrudnionym na podstawie umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług nie była wielka, analizując bowiem treść poszczególnych środków prawnych – zarówno poleceń jak i wniosków w wystąpieniach – daje się zauważyć, że większość z nich dotyczyła tylko kwestii formalnych, jak poprawność umowy o świadczenie usług, istnienie wymaganych prawem klauzul, zapewnienie informowania przez pracujących o liczbie godzin pracy w danym okresie. Natomiast środki prawne stricte obligujące przedsiębiorców do zapłaty wynagrodzenia minimalnego lub jego wyrównania stanowiły na terenie województwa świętokrzyskiego zaledwie dziesiątą część skierowanych wszystkich poleceń i wniosków (9,5% tj. 29 wystąpień i poleceń na 306 wszystkich skierowanych środków w trakcie i po kontroli).

Dokonanie innych porównań liczbowych także prowadzi do wniosków, że w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnej stawce wynagrodzenia za godzinę pracy na podstawie umowy zlecenia istniejące uchybienia miały raczej niewielki wymiar:

- zniżenie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle jego wypłaty inspektorzy pracy stwierdzili zaledwie w 28 przypadkach na 664 przeprowadzonych kontroli (4,2%), a dotyczyło w sumie 72 pracujących na 2980 zbadanych umów (2,4 %).

Na dzień 15 lutego 2018 znaczna część wniosków zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy została uznana za wykonane – na 284 wnioski dotyczące 720 zleceniodawców wykonano 217 wniosków (564 osób). Co najważniejsze duża część wykonanych wniosków dotyczyła stricte wypłaty zaniżonych świadczeń.

Inspektorzy pracy w drodze pokontrolnych wniosków i wydanych w trakcie kontroli poleceń **wyegzekwowali łącznie dla 42 zleceniobiorców kwotę 45 415 zł. brutto.**

Niestety część wniosków inspektorów pracy obligujących przedsiębiorców do wypłacenia wynagrodzenia minimalnego nie została zrealizowana. Kwotę niezrealizowanych świadczeń szacować można na 6 000 zł. brutto. Zważyć jednak należy, że część niewyegzekwowanych świadczeń miała charakter sporny i w przypadku niektórych pracujących toczą się nadal postępowania przed cywilnymi sądami powszechnymi o zapłatę wynagrodzenia z tytułu świadczenie usług.

W związku z kontrolami przestrzegania przepisów o wypłacie minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług inspektorzy pracy sformułowali łącznie 12 zarzutów karnoadministracyjnych - na 6 przedsiębiorców nałożono kary grzywny w formie mandatu karnego na łączną kwotę 7 000 zł. W stosunku do trzech osób skierowano do Sądów Rejonowych wnioski o ukaranie za wykroczenie z art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – obecnie jedna sprawa pozostaje w toku, w kolejnej zapadł wyrok nakazowy skazujący przedsiębiorcę na 1000,- zł. grzywny, w kolejnej natomiast sąd uznał winę przedsiębiorcy ale odstąpił od

wymierzenia kary z uwagi na małą kwotę zaniżenia przedmiotowego wynagrodzenia zleceniobiorcy. Wobec 3 przedsiębiorców inspektorzy pracy poprzestali na nałożeniu środków karnych w postaci ostrzeżeń i upomnień.

W związku z kontrolami przedmiotowych przepisów inspektorzy pracy nie mieli podstaw do zawiadamiania organów prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa.

Najczęściej spotykanym wyjaśnieniem istniejących nieprawidłowości były według przedsiębiorców:

- brak wiedzy, szczególnie w zakresie informacji o dodatkowych obowiązkach stron umów i wymaganych przepisami elementach formalnych umów zlecenia, brak rozeznania co do szczegółów prowadzenia ewidencji godzin pracy zleceniobiorców,
- brak możliwości renegotjowania kontraktów w ramach których pracowali zleceniobiorcy w zakresie stawki za „roboczogodzinę” (sporadyczne przypadki),
- próba dyscyplinowania pracujących systemem kar umownych (jednostkowe przypadki).

Zdaniem inspektorów pracy za realnie i powszechnie występującą przyczynę uchybień – zwłaszcza tych dotyczących treści umów i dokumentacji – uznać należy brak należytej wiedzy przedsiębiorców w zakresie: wymogów formalnoprawnych dla umów zlecenia, zasad potwierdzania ilości przepracowanych przez zleceniobiorców godzin, obowiązku wypłacania wynagrodzenia w sposób „miesięczny”. Kampania medialna jaka dotyczyła wejściu nowych przepisów w życie koncentrowała się na zapewnieniu stawki 13,- złotych na godzinę, nie zaś na formalnoprawnych aspektach umów i rozliczenia czasu świadczenia usługi. Incydentalnie inspektorzy pracy wskazują na celowe działanie firm próbujących obejść przepisy o stawkach minimalnych za pracę na podstawie umowy zlecenia – bądź w celu „zaoszczędzenia” na pracujących, bądź też w celu ukrycia dochodów pracującego zmierzającego do zachowania świadczeń z opieki społecznej czy programu 500+.

## **6. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.**

W 2017 roku inspektorzy pracy badając przedmiotowe zagadnienie przeprowadzili 12 kontroli w 12 zakładach pracy należących do różnych branż, zatrudniających w sumie 1 505 osób, w tym 1 326 pracowników.

Przy realizacji omawianego zagadnienia skontrolowano przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie:

- przetwórstwa przemysłowego – 2 kontrole,
- budownictwa – 6 kontroli,
- usług administrowania – 4 kontrole.

Powyższy dobór zakładów, w których przeprowadzono kontrole wiązał się przede wszystkim ze sposobami, w jaki pozyskiwano informacje o zawarciu przez zamawiających warunku zatrudnienia osób realizujących zamówienia publiczne na podstawie stosunku pracy. W większości przypadków – dotyczy to 7 skontrolowanych podmiotów, informacje o zawarciu przez zamawiającego powyższego warunku uzyskano w toku kontroli jednego z tych podmiotów, powziętej w następstwie zgłoszenia przez osobę trzecią możliwości wystąpienia nieprawidłowości dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu robót budowlanych. W pozostałych przypadkach informacje w omawianym zakresie pozyskano: na podstawie wniesionych zgłoszeń, dotyczy 3 skontrolowanych podmiotów), w toku planowej kontroli prowadzonej w zakresie legalności zatrudnienia (1 podmiot) oraz na podstawie informacji uzyskanych samodzielnie przez inspektora pracy w oparciu o analizę specyfikacji istotnych warunków zamówienia opublikowanej na właściwej stronie podmiotowej BIP (1 podmiot). Nie prowadzono natomiast kontroli w następstwie skarg dotyczących nierealizowania przez wykonawcę (podwykonawcę) obowiązku zatrudnienia osób realizujących zamówienie publiczne na podstawie stosunku pracy, jak również

w następstwie wniosków w tej sprawie pochodzących od zamawiających.

W przypadku 2 skontrolowanych podmiotów stwierdzono, że pomimo zawarcia przez zamawiających warunku zatrudnienia osób realizujących zamówienia publiczne na podstawie stosunku pracy, osoby te zatrudnione były na podstawie umów prawa cywilnego. W obu przypadkach kontrole wykazały również, że praca tych osób odbywała się w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. W trakcie obu kontroli, na polecenie inspektora pracy potwierdzono zatrudnienie na podstawie stosunku pracy odpowiednio 3 i 2 osobom. W obu przypadkach, między innymi wobec zawarcia umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, kontrole zakończyły się wszczęciem postępowań wykroczeniowych. Na osoby odpowiedzialne nałożono w drodze mandatów karnych grzywny w wysokości 1 200 zł i 1 500 zł.

Rok 2017 był pierwszym, w którym realizowano przedmiotowe zadanie w ramach harmonogramu. Brak jest zatem możliwości dokonania porównawczej analizy identyfikowanych problemów, zjawisk czy tendencji w ujęciu rok do roku. Niewątpliwie pozytywnie oceniać należy cele dokonanej nowelizacji ustawy z dnia 29 stycznia 2004r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2017r., poz. 1579 tekst jednolity ze zmianami) polegającej na dodaniu do ustawy regulacji art. 29 ust. 3a i art. 36 ust. 2 pkt 8a. Zarówno samo dążenie do zatrudniania osób, przy pomocy których realizowane są zamówienia publiczne, jak i kontrola powyższego obowiązku ze strony zamawiających mają swoje uzasadnienie pod kątem ustanowienia skutecznych mechanizmów eliminacji istniejących patologii zarówno rynku pracy – w zakresie zastępowania umów o pracę umowami prawa cywilnego w warunkach określonych w regulacji art. 22 Kodeksu pracy, jak i rynku zamówień publicznych. Z drugiej jednak strony wprowadzone zmiany mogą przysporzyć w praktyce określone problemy dotyczące

prawidłowości ocen dokonywanych przez zamawiających co do charakteru poszczególnych czynności wykonywanych w ramach realizacji zamówienia publicznego, a w konsekwencji określania w opisach przedmiotu zamówień wymagań odnośnie podstawy prawnej zatrudnienia osób wykonujących te czynności. Do realizacji omawianego zadania podlegały bowiem zaliczeniu jedynie kontrole tych wykonawców i podwykonawców, co do których zamawiający poczynił zastrzeżenie, o którym mowa w art. 29 ust. 3a ustawy – Prawo zamówień publicznych. Odmiennym zagadnieniem pozostaje również ocena skuteczności i dostępności dla zamawiających wynikających ze znowelizowanych przepisów narzędzi służących kontroli realizacji przez wykonawców nałożonych na nich obowiązków.

Jak wykazały kontrole przeprowadzone w ramach realizacji przedmiotowego zadania, zjawisko zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach art. 22 Kodeksu pracy, pomimo stawianego przez zamawiających warunku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w ramach realizacji zamówienia publicznego występuje w dalszym ciągu, co czyni zasadnym kontynuację realizacji zadania w kolejnych latach. Szczególnie skuteczne wydają się kontrole wspólne inspektorów pracy, prowadzone w ramach realizacji przedmiotowego zadania wraz z kontrolami prowadzonymi w zakresie realizacji zadań eliminacji zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

## 7. Podsumowanie

W 2017r. kontynuowano kontrole tematyczne dotyczące **zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy** ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej. 2017r. przeprowadzono **625** kontroli w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W **94** przypadkach inspektorzy

pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (15%).

Jednak część osób wobec których inspektorzy pracy kierowali zalecenia dotyczące zmiany ich formy zatrudnienia, w ogóle nie było zainteresowanych taką zmianą i albo się na nią nie godzili, albo w skrajnych przypadkach rezygnowali w ogóle z dalszej współpracy z pracodawcą. Zjawisko to jest bardziej widoczne w budownictwie niż w innych działach gospodarki. Jak wynika z dokonanych w czasie kontroli ustaleń, pracodawcy często łączą zatrudnienie pracowników oraz zleceniobiorców, niejednokrotnie do wykonywania tego samego rodzaju prac, na takich samych warunkach. Ponadto zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego jest często traktowane jako okres próbny, czyli czas na sprawdzenie przyszłego pracownika. Zatrudnianie pozapracownicze jest traktowane przez pracodawców jako właściwe rozwiązanie dla redukcji wysokich kosztów pracy. Działania inspektorów pracy realizujących przedmiotowe kontrole pozwoliły osiągnąć już w trakcie kontroli istotne efekty – na polecenie inspektorów pracy pracodawcy potwierdzali zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, w miejsce zawartych umów cywilnoprawnych, kwestionowanych przez kontrolujących. Jednocześnie należy wskazać, iż brak współpracy ze strony osób wobec których inspektorzy pracy mieliby w swojej ocenie podstawy do ubiegania się o zmianę kwalifikacji podstawy ich zatrudnienia, w praktyce uniemożliwia skuteczne podejmowanie takich działań. W przypadkach gdy osoba skarżąca zastrzega anonimowość, potwierdzenie stawianych przez nią zarzutów staje się praktycznie niemożliwe. Na podkreślenie zasługuje też kwestia związana z postępowaniami sądowymi, toczącymi się w związku z występowaniem inspektorów pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Z doświadczeń inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wynika, że poza faktem, że zwykle sprawy tego rodzaju trwają przez długi czas, podkreślenia wymaga przede

wszystkim rola współpracy osób, na rzecz których inspektorzy występują z powództwami. Brak zainteresowania takiej osoby przekwalifikowaniem umowy z umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę (niezależnie nawet od niemal oczywistego uwarunkowania takiej postawy lękiem przed utratą źródła utrzymania) praktycznie uniemożliwia skuteczne dowodzenie przez inspektorów, że strony wbrew nazwie umowy były faktycznie związane stosunkiem pracy.

Negatywnym zjawiskiem, istotnym ze względu na swój aspekt społeczny, są w dalszym ciągu nieprawidłowości występujące w przedmiocie wypłaty pracownikom należnego im **wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń** wynikających ze stosunku pracy. Kompleksowe kontrole prowadzone w 2017r. dotyczące wynagrodzenia za pracę były połączone z analizą **czasu pracy**. W co czwartej kontroli dotyczącej przedmiotowego tematu, inspektorzy pracy stwierdzili brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia. Prowadzenie ewidencji czasu pracy związane jest ściśle z naliczaniem i wypłacaniem pracownikom wynagrodzenia za pracę, ustalaniem wysokości składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy. Pracodawcy, dążąc do osiągnięcia zysków kosztem pracowników nie prowadzili lub nierzetelnie prowadzili ewidencję czasu pracy. Porównywalna skala naruszeń dotyczyła wypłaty wynagrodzenia za pracę. W toku kontroli inspektorzy pracy ujawniali również szereg naruszeń w zakresie wypłaty innych świadczeń pracowniczych. Najczęstszą przyczyną ujawnionych naruszeń w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy była nieznanostwo obowiązujących przepisów oraz niewłaściwa metoda obliczania świadczenia. W dalszej kolejności przyczynami niewypłacania lub zaniżania należności pracowniczych były: brak środków finansowych na wypłaty oraz pomyłki w obliczeniu. Stosowanie niewłaściwej metody liczenia dotyczyło przede wszystkim: wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,

dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe. Trudności finansowe spowodowały niewypłacenie lub zaniżenie przede wszystkim wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pracodawcy podkreślali znaczny stopień skomplikowania przepisów wykonawczych, konieczność posiłkowania się orzecznictwem sądowym, różnice w interpretacji, brak jednoznacznych interpretacji np. dotyczących wynagrodzenia i ekwiwalentów przy zmiennych składnikach wynagradzania, terminów wypłaty z tytułu podróży służbowej, zasad waloryzowania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Inspektorzy pracy w 2017r. prowadzili kontrole firm transportowych obejmujące, zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie **czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców** na lata 2017 – 2018”, jak i wybrane zagadnienia czasu pracy kierowców. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku zapewnienia kierowcom wymaganego odpoczynku dziennego oraz wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. W większości stwierdzono je w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników. Dokonane ustalenia potwierdzają potrzebę kontynuowania kontroli zwłaszcza, że wiążą się one z problemem bezpieczeństwa na drogach publicznych.

W 2017r inspektorzy w ramach nowych kompetencji prowadzili kontrole wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. 1265). Analizując tą problematykę w 664 przeprowadzonych kontrolach zaniżenie stawki minimalnego wynagrodzenia stwierdzono zaledwie w 28 przypadkach (4,2%) i sumarycznie dotyczyło 72 pracujących na 2980 zbadanych umów (2,4 %).

Większość stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła kwestii formalnych, tj.: poprawność umowy o świadczenie usług, istnienie wymaganych prawem klauzul, zapewnienie informowania przez pracujących o liczbie godzin pracy w danym okresie. Natomiast środki prawne stricte obligujące przedsiębiorców do zapłaty wynagrodzenia minimalnego lub jego wyrównania stanowiły na terenie województwa świętokrzyskiego zaledwie dziesiątą część skierowanych wszystkich poleceń i wniosków (9,5% tj. 29 wystąpień i poleceń na 306 wszystkich skierowanych środków w trakcie i po kontroli).

W ocenie inspektorów pracy część przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zakresie minimalnych stawek przysługujących zleceniobiorcom za godzinę pracy należy poddać pewnym korektom legislacyjnym.

Postulowane byłoby rozszerzenie wyjątków od norm prawnych z art. 8a – 8c ustawy o kilka grup pracujących np. pracowników naukowych uczelni wyższych, radców prawnych i adwokatów, doradców podatkowych, architektów – są to grupy osób, które nie pracują na godziny i zmiany jak zleceniobiorcy w zatrudnieniu przy sprzedaży w galerii handlowej. Ich praca wymaga działania koncepcyjnego i trudno w takim przypadku wskazać ile godzin dany pracujący przeznaczył akurat na pracę na rzecz konkretnego podmiotu, gdyż pracując świadczą usługi na rzecz wielu innych zleciodawców. Dodać należy, że wyżej wymienione zawody gwarantują dużo wyższe stawki wynagrodzenia niż gwarantuje to ustawa, co praktycznie wprowadza tylko i wyłącznie dodatkowe obowiązki buchalteryjne bez znaczenia dla ochrony zatrudnienia tych osób;

Zastanowić się należy również nad rozszerzeniem wyjątków od norm prawnych z art. 8a – 8c ustawy o umowy o świadczenie usług, które jako przedmiot umowy określają konkretne zadania do wykonania, a których z uwagi na pojawiające się ostatnio interpretacje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, nie można określić jako umowy

o dzieło. Sztandarowym przykładem tu może być obsługa firm w zakresie BHP, umowy o opiekę nad przewodem doktoranckim, przygotowywanie rozwiązań projektowych i organizacyjnych.

Doprecyzowania wymaga także w ocenie inspektorów pracy art. 8a ust. 6 ustawy dotyczący comiesięcznego obowiązku wypłaty wynagrodzenia w sytuacjach zawierania umów na czas dłuższy niż 1 miesiąc. Stwierdzenie, że wypłaty dokonuje się co najmniej raz w miesiącu stwarza szereg wątpliwości interpretacyjnych zwłaszcza w pierwszym miesiącu trwania takiej umowy.

Podobnie art. 8 ust 1 i 2 ustawy dotyczący zasad ustalania w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – ustawa stanowi, że strony „określają” w umowie taki sposób, co zakłada obligatoryjność tego ustalenia, co z kolei jest łagodzone w ustępie 2 przepisu, który przewiduje, że w razie braku sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia, strony mogą w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej przedstawiać informacje o liczbie godzin wykonania zlecenia



## **V.**

**LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA,  
PRACA TYMCZASOWA,  
AGENCJE ZATRUDNIENIA,  
DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW**



### 1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.

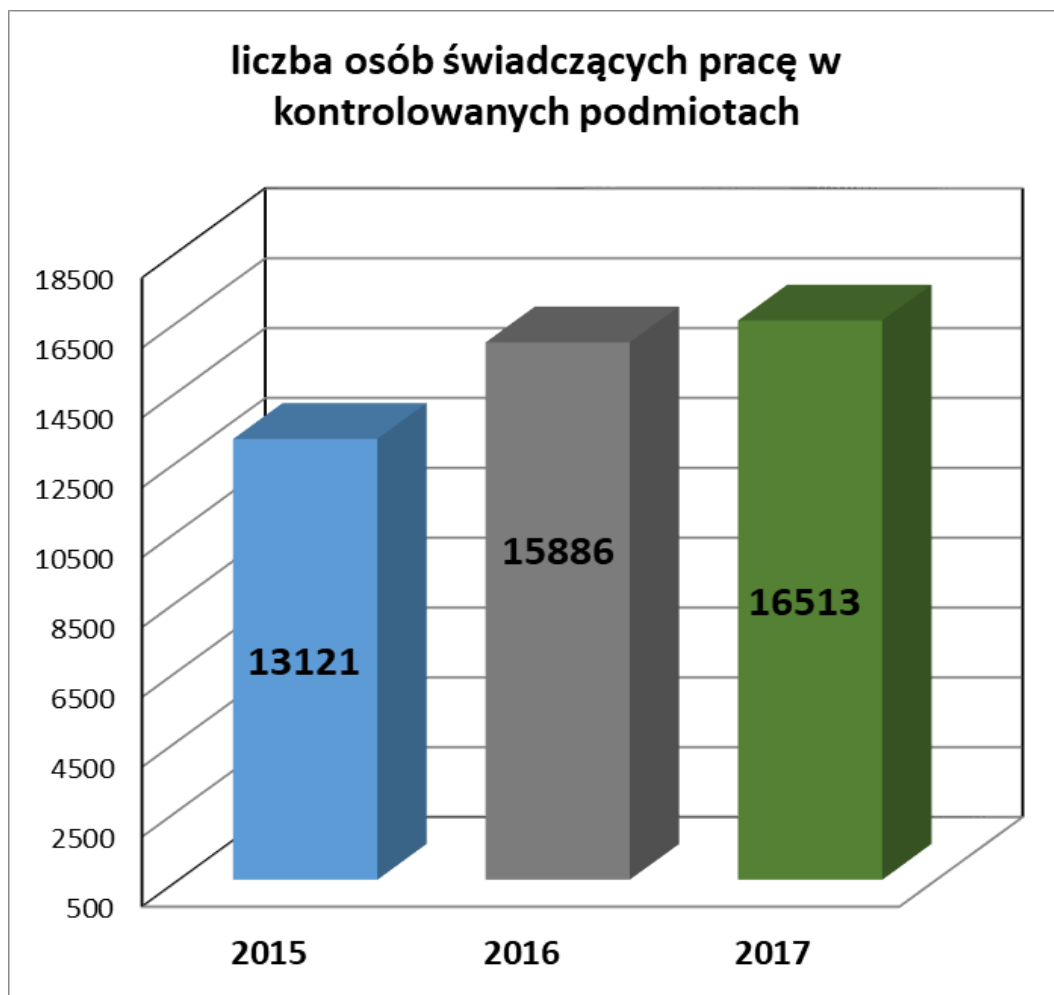
W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili **1 022** kontrole obejmujące swoim zakresem temat legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolami tymi objęto 1 001 podmiotów.

W ramach realizacji tematu kontrolowano zagadnienia związane z:

- informowaniem PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia,
- legalnością zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej,
- opłacaniem składek na Fundusz Pracy,
- dyskryminacją przy zatrudnianiu.

Inspektorzy pracy objęli kontrolą w zakresie legalności zatrudnienia 16 513 osób.

Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia



Podobnie jak w roku ubiegłym ponad 72% ogółu skontrolowanych zakładów pracy to podmioty, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób. Podmioty, na rzecz których pracowało od 10 do 49 osób stanowiły ponad 24% ogółu skontrolowanych.

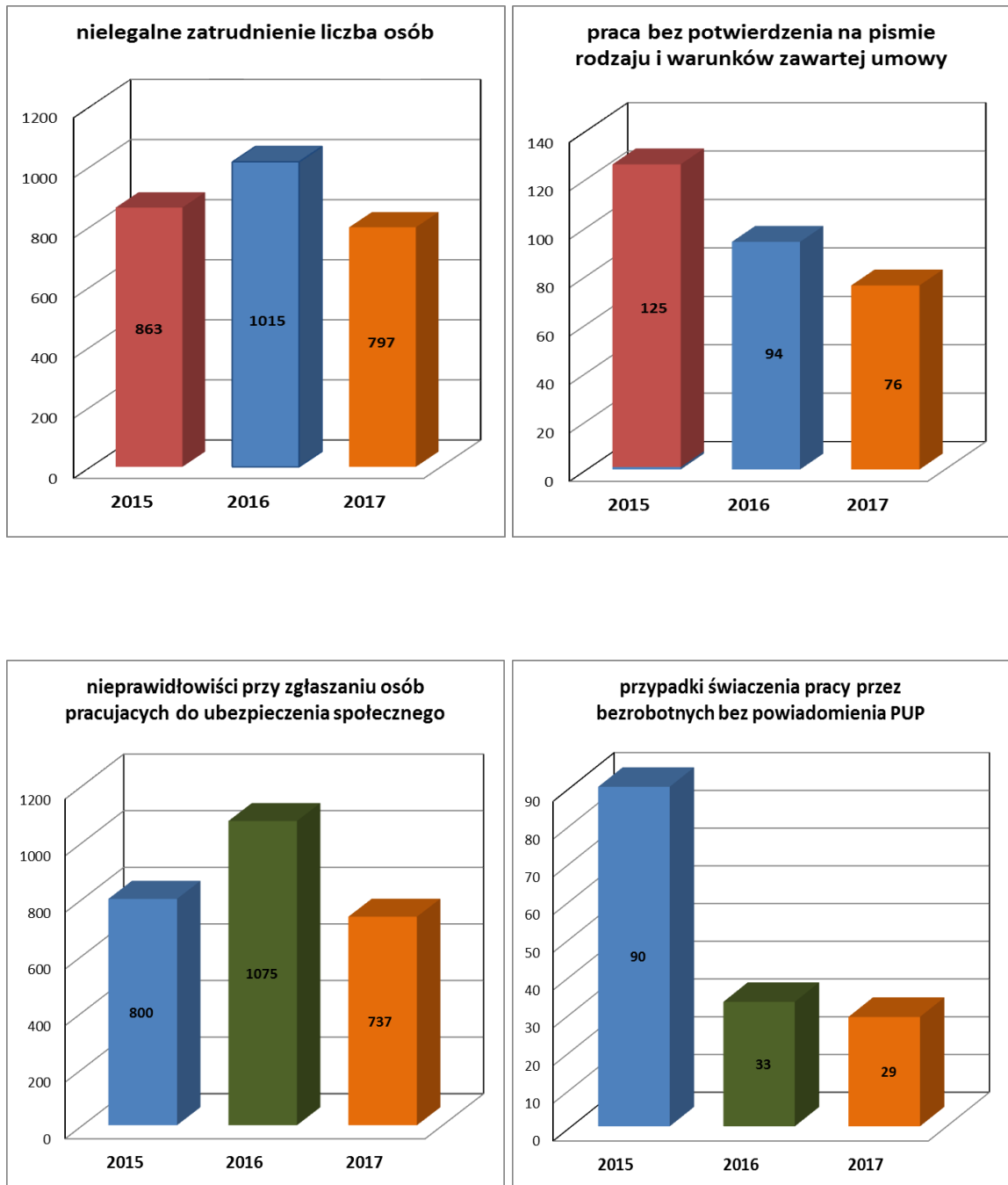
W 2017r. największą liczbę kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości przeprowadzono w branży handel – 37% (w 2016r – 42%, 40% w 2015r.), przetwórstwo przemysłowe – 21% (w 2016r. - 19%, 20% w 2015r.) oraz budownictwo – 14% (w 2016r. – 15%, 14% w 2015r.). Powyższe wskazuje na utrzymującą się strukturę branż, w których występują nieprawidłowości.

Nielegalne zatrudnienie **dotyczyło 797 osób** (w 2016 r. – 1120, w 2015 r. – 978), w tym:

- pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – stwierdzono wobec **76 osób** (w 2016 r. – 94, w 2015r. – 125),
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – w stosunku do **737 osób** (w 2016r. – 1075, w 2015r. – 800).
- podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności, mimo niedopełnienia obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy – stwierdzono wobec **29 osób** (w 2016 r. – 33, w 2015 r. – 90).

Analiza wyników wykazuje spadek ilości ujawnionych przypadków nieprawidłowości w porównaniu do lat ubiegłych.

Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób)



W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole, przyczyny nielegalnego zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat nie uległy zmianie i były to:

– celowe zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, gdzie powinna być zawarta umowa o pracę, aby uniknąć obowiązków jakie rodzi zawarcie stosunku

pracy – minimalne wynagrodzenie, normy czasu pracy itp.,

- celowe omijanie obowiązków wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w celu zmniejszenia kosztów pracy – zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby nie odprowadzać składek na Fundusz Pracy,

- powierzanie pracy osobom bezrobotnym pobierającym zasiłek z uwagi na rozliczanie się „z ręki do ręki” bez odprowadzania składek na ZUS czy podatku dochodowego,

- ukrywanie dodatkowych dochodów przez osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, mające obowiązek np. świadczeń alimentacyjnych.

Coraz więcej pracodawców zaczyna korzystać z metod utrudniających skuteczność kontroli inspektora pracy – informują o braku dostępu do dokumentów w dniu rozpoczęcia kontroli, przygotowują je następnie i w późniejszym czasie przedkładają żądane dokumenty takie jak np. umowy o pracę czy umowy zlecenia.

Jeśli chodzi o powierzających pracę (pracodawców, przedsiębiorców nie będących pracodawcami) to powód, dla którego decydują się na zatrudnianie osób „na czarno” jest jeden i ten sam – wymierne korzyści ekonomiczne przy stosunkowo małym prawdopodobieństwie poniesienia konsekwencji takiego działania.

Przedsiębiorcy zatrudniający nielegalnie pracowników zainteresowani są głównie obniżeniem kosztów swojej działalności, wśród których ich zdaniem wynagrodzenia wraz z narzutami (podatki, składki ZUS) stanowią istotną ich część.

Najczęstszym powodem ucieczki przedsiębiorców do szarej strefy jest w ich

ocenie wysoki koszt zatrudnienia legalnie pracownika. Koszty te oraz niepewność, co do przyszłości w długim terminie skutecznie hamują tworzenie nowych miejsc pracy. Istotną jest też chęć zminimalizowania, według przedsiębiorców, biurokracji oraz możliwość unikania odpowiedzialności za nierespektowanie przepisów prawa pracy.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 645 wniosków w wystąpieniach regulujących nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia wszczęto postępowania wykroczeniowe zakończone: skierowaniem do sądu 37 wniosków o ukaranie, nałożeniem 15 mandatów oraz wydaniem 36 środków oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy pracy skierowali 8 zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

## **2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.**

W odniesieniu do lat 2015-2016, w roku sprawozdawczym odnotowano wzrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. Powyższy wzrost miał wpływ na zwiększoną liczbę kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W roku 2017 r. przeprowadzono 121 kontroli legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców (o 54,5% więcej niż w 2016 r. i o 39,6 % więcej niż w 2015 r.).

Ogółem skontrolowano 115 podmiotów, w których wykonywało pracę 1 067 cudzoziemców z 25 państw, w tym 1 062 cudzoziemców z państw trzecich. Prawie 88,6% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy.

Najczęściej pracowali oni w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 36%, usługi administrowania – 12%, budownictwo – 12%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 12% oraz handel hurtowy i detaliczny – 6%.

W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości, stanowiących naruszenia prawa polegające na:

- braku posiadania wymaganego zezwolenia na pracę – dotyczyło 138 cudzoziemców,
- braku zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych – dotyczyło 16 cudzoziemców,
- wykonywaniu pracy na innym stanowisku i na innych warunkach, niż określone w zezwoleniu na pracę – dotyczyło 43 cudzoziemców,
- powierzaniu wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium RP – dotyczyło 1 cudzoziemca,
- braku lub nieterminowym zgłaszaniu do ubezpieczenia społecznego,
- braku lub nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy,
- braku poinformowania w terminie 7 dni organu wydającego zezwolenie na pracę o niepodjęciu wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę i zakończeniu pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca,

–braku przeprowadzenia szkoleń wstępnych bhp,

–braku przeprowadzenia badań lekarskich.

Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 196 cudzoziemcom z państw trzecich, tj. 18,3% cudzoziemców objętych kontrolą (w poprzednich latach przypadki powierzenia cudzoziemcom nielegalnej pracy występowały znacznie rzadziej - w 2016 r. były to 22 osoby nielegalnie zatrudnione, w 2015 r. - 29 cudzoziemców).

Ujawniono nielegalną pracę obywateli 6 państw. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 179 osób, tj. 18,9% obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2016 r. – 5,9%) i 16,77% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. W dalszej kolejności kontrole ujawniły nielegalne wykonywanie pracy przez obywateli Białorusi (6 osób), Indii (6 osób), Kajmanów (2 osoby), Meksyku (1 osoba), Jordanii (1 osoba).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców ujawniono w 2017 r. w sekcjach gospodarki: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo – 73,6%, budownictwo – 40,8%, usługi administrowania – 27,6%, przetwórstwo przemysłowe – 10,1% wszystkich ujawnionych przypadków oraz handel i naprawy – 9,6%.

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców w 2017r. inspektorzy ujawnili w małych przedsiębiorstwach (o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników) – 43% wykazanych przypadków oraz w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników – 39,7%.

W 2017r. analogicznie jak w poprzednich latach, ujawniając nielegalne wykonywanie

pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę – 70,5% nielegalnie pracujących cudzoziemców (w 2016 r. – 77,2%, w 2015 r. – 82,1%).

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wskazać następujące przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, do których należy zaliczyć:

- skomplikowane i zawite regulacje prawne dotyczące świadczenia pracy przez cudzoziemców (akty prawne, rozporządzenia wykonawcze) są bardzo trudne w interpretacji dla pracodawców i obcokrajowców wykonujących pracę na terytorium RP,

- przewlekłość postępowania administracyjnego, zdaniem przedsiębiorców, jest przyczyną unikania przez nich czasochłonnej formalności legalizujących zatrudnienie cudzoziemców,

- unikanie przez przedsiębiorców zgodnego z prawem zatrudnienia ma służyć poprawie zdolności finansowej oraz maksymalizacji zysków,

- minimalizacja kosztów pracy (pominięcie składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy),

- uzyskanie wymiernych korzyści finansowych przez przedsiębiorców (poprzez brak opłat związanych z zatrudnieniem pracowników na szkolenia, badania lekarskie, służbę bhp, obsługę kadrową),

- korzyści pracodawców ze stosowania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę (nie opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne),

- brak ochrony praw pracowniczych cudzoziemców np. norm czasu pracy, urlopu wypoczynkowego,

- podejmowanie nielegalnej pracy przez cudzoziemców z uwagi na brak podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz znajomości języka polskiego,

- chęć osiągnięcia przez cudzoziemców maksymalnie najwyższych zarobków w krótkim czasie (praca na umowę o dzieło przy której brak jest obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne),

- korzyści finansowe przedsiębiorców zatrudniających nielegalnie obcokrajowców są nieporównanie większe niż ewentualne kary, nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i sądy za tego typu naruszenia przepisów,

- nierzetelność i brak dochowania należytej staranności przez podmioty powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom w trakcie starania się o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca,

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali **16** decyzji na piśmie oraz skierowali do pracodawców **144** wnioski pokontrolne.

W związku z naruszeniem przepisów popełnionych zostało przez pracodawców 58 wykroczeń. Skierowano 26 wniosków o ukaranie do sądów w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów, a także nałożono łącznie kwotę 1 200zł. grzywny w drodze 1 mandatu karnego. W 3 przypadkach zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

W wyniku realizacji podjętych – przez inspektora pracy – działań prawnych:

- skierowano **13** powiadomień o zakresie i wynikach kontroli do organu wydającego zezwolenia na pracę tj. Wojewody,

- w **15** przypadkach o stwierdzonych naruszeniach prawa powiadomiono Placówkę Straży Granicznej w Kielcach,
- skierowano **8** powiadomień do ZUS w Kielcach o naruszeniach prawa w zakresie ubezpieczeń społecznych.

### **3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych.**

W związku z rosnącą popularnością korzystania z usług agencji pośrednictwa pracy, w tym agencji pracy tymczasowej, przestrzeganie przepisów o ich prowadzeniu oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych było przedmiotem kontroli inspektorów pracy,

I tak:

kontrole agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **8** kontroli w przedmiocie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w podmiotach świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego. Wszystkie kontrole przeprowadzono w ramach rutynowej działalności inspektorów pracy.

Na **8** przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **7** kontroli (87,5%),

- po przeprowadzeniu **1** kontroli inspektor pracy skierował **1** wniosek w związku ze stwierdzeniem braku w dokumentach związanych z działalnością agencji pośrednictwa pracy numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Należy jednak wskazać, że ujawniona nieprawidłowość nie stanowiła wykroczenia.

Zalecenie inspektora pracy zostało przyjęte do realizacji przez pracodawcę.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia była niedostateczna znajomości przepisów.

#### kontrole w agencjach pracy tymczasowej:

W okresie sprawozdawczym w agencjach pracy tymczasowej przeprowadzono **9** kontroli.

Na **9** przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **2** kontroli (22,22%),
- po przeprowadzeniu **7** kontroli inspektorzy pracy skierowali łącznie **22** wnioski (wykonano 13) oraz **1** polecenie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

Ujawniono **1** przypadek prowadzenia agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu – pracodawca zawarł ze swoim kontrahentem umowę o świadczenie usług, z treści której wynikało, że jego przedsiębiorstwo miało świadczyć usługę na rzecz kontrahenta, a w rzeczywistości pracodawca wypożyczył kontrahentowi swoich pracowników i zleceniobiorców (nadzór nad pracującymi i organizowanie ich pracy należały w pełnym zakresie do podmiotu korzystającego z ich pracy, a nie pracodawcy).

Przeprowadzone kontrole wykazały również przypadki rażącego naruszenia przepisów o



zatrudnianiu pracowników tymczasowych w zakresie:

- nieprawidłowego wyboru cywilnoprawnej formy zatrudnienia, podczas gdy praca realizowana była w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
- niezgłaszania pracowników tymczasowych do ubezpieczenia społecznego;
- braku naliczania i wypłacania wynagrodzenia za pracę tymczasową (w tym również dla zleceniobiorców).

W dwóch przypadkach inspektor pracy przeprowadził postępowania w sprawie o popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika – skierowano wnioski o ukaranie do sądu. W wyniku dokonanych ustaleń inspektor pracy 3 razy kierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (niezgłoszenia pracowników do ubezpieczenia oraz uporczywego naruszania prawa do prawidłowo naliczonego i terminowo wypłaconego wynagrodzenia za pracę tymczasową).

Przyczyny naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych także należy upatrywać w niedostatecznej znajomości przepisów lub ich niewłaściwej interpretacji, a także nieudolnych próbach minimalizowania kosztów prowadzonej działalności przez przedsiębiorców świadczących usługę pracy tymczasowej.

#### kontrole pracodawców użytkowników:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 8 kontroli w przedmiocie przestrzegania przez pracodawców użytkowników przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych. Wszystkie kontrole przeprowadzono w ramach rutynowej działalności inspektorów pracy.

Na 8 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 1 kontroli (12,5%),
- po przeprowadzeniu 7 kontroli inspektorzy pracy wydali 5 decyzji (które zrealizowano) oraz skierowali 16 wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości (wykonano 12).

Przeprowadzone kontrole wykazały przypadki naruszania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych, w tym:

- naruszanie przepisów o czasie pracy wobec pracowników tymczasowych;
- naruszanie przepisów bhp w tym nieprawidłowości w zakresie dokonanej oceny ryzyka zawodowego oraz błędy w zakresie przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników tymczasowych.

Należy jednak wskazać, że ujawnione nieprawidłowości nie stanowiły rażących naruszeń przepisów.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie organizowania pracy pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników była niedostateczna znajomość przepisów lub ich nieprawidłowa interpretacja.

#### **4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług.**

W związku z dużym zainteresowaniem polskich przedsiębiorców transgranicznym świadczeniem usług, co wiąże się z korzystaniem przez nich z dostępnych wariantów delegowania pracowników do czasowego wykonywania pracy poza granicami Polski, przestrzeganie przepisów warunkujących prawidłowość stosowania reguł

delegowania było przedmiotem kontroli inspektorów pracy.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 3 kontrole u 3 pracodawców w związku z wnioskami o informacje skierowanymi do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały rażącego naruszania przepisów prawa. W 1 przypadku stwierdzono, że pracodawca nie dopełnił obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownikom delegowanym, za część okresu zatrudnienia. Według ustaleń wynikało to z faktu, iż zagraniczny kontrahent pracodawcy zaprzestał regulowania swoich zobowiązań wobec pracodawcy, przez co ten utracił płynność finansową. Do pracodawcy skierowano decyzje nakazujące natychmiastową wypłatę należności ze stosunku pracy.

W 1 kontroli stwierdzono przypadki naruszania przepisów o czasie pracy pracowników delegowanych – naruszania prawa do odpoczynku, a także nieprawidłowości w rekompensowaniu pracy w godzinach nadliczbowych. Ze względu na dokonane ustalenia skierowano do pracodawcy wnioski o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w jednym przypadku skierowano wniosek do sądu o ukaranie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

## **5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.**

Kontrole w okresie sprawozdawczym wykazały, że 3 przedsiębiorców z terenu OIP w Kielcach było odbiorcami usług, których

elementem było delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług.

Pracownicy delegowani na terytorium RP podejmowali pracę w 2 branżach należących do sektora gospodarki: przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. Analizie poddano dokumentację 11 pracowników delegowanych na teren działania OIP w Kielcach o narodowościach: 6 – obywateli Białorusi; 4 – obywateli Japonii; 1 – obywatel Litwy.

W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości, stanowiących:

a) naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, polegające na:

- nie wyznaczeniu osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – 2 przypadki,
- nie złożeniu oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP, zawierającego informacje, o których mowa w art. 24 ust 3 i 4 ustawy o delegowaniu w ramach świadczenia usług – 2 przypadki,
- nie przechowywaniu na terytorium RP w okresie delegowania: w postaci papierowej i elektronicznej dokumentów, określających wysokość wynagrodzenia cudzoziemców delegowanych na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikom-cudzoziemcom wynagrodzenia w języku polskim – 7 przypadków,
- nie przechowywaniu na terytorium RP w okresie delegowania: w postaci papierowej i elektronicznej dokumentów dotyczących

czasu pracy pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu – 7 przypadków,

– nie przechowywania na terytorium RP w okresie delegowania: kopii umów o pracę pracowników delegowanych na terytorium RP lub innego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy w języku polskim – 7 przypadków,

b) naruszenia przepisów prawa w związku z niezapewnieniem pracownikom delegowanym minimalnych warunków zatrudnienia o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 1, 2, 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, polegające na:

– braku poinformowania pracowników delegowanych na terytorium RP o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy – 7 przypadków,

– braku poinformowania pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego – 7,

– braku szkoleń z zakresu bhp (szkoleń wstępnych) – 7,

– braku wstępnych badań lekarskich – 7,

– braku oceny i udokumentowania ryzyka zawodowe dla poszczególnych stanowisk pracy – 7,

– braku poinformowania o ryzyku zawodowym występującym na zajmowanych stanowiskach pracy oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami – 7,

– braku ustalenia rodzaju środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na stanowisku pracy jest niezbędne – 7,

– braku prowadzenia indywidualnych kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego – 7 przypadków.

c) naruszenia przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie i ubezpieczeń społecznych, polegające na:

– nielegalnym wykonywaniu pracy przez pracowników delegowanych na terytorium RP tj. bez wymaganych zezwoleń na pracę – 3 przypadki,

– niezgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego w Polsce pracownika delegowanego – 7 przypadków,

– brak poinformowania w terminie 7 dni organu wydającego zezwolenie na pracę o niepodjęciu wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca – 10 przypadków,

Wykazano również powierzenie nielegalnej pracy 3 cudzoziemcom z państw trzecich (obywateli Białorusi), tj. 27,2% cudzoziemców objętych kontrolą.

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wskazać następujące przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu delegowania pracowników na terytorium RP, do których należy zaliczyć:

– brak wiedzy niektórych osób reprezentujących pracodawcę w zakresie przepisów dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP,

– skomplikowane i zawiłe regulacje prawne (akty prawne, rozporządzenia wykonawcze) dotyczące zatrudniania cudzoziemców - bardzo trudne w interpretacji dla pracodawców i obcokrajowców wykonujących pracę na terytorium RP,

- minimalizacja kosztów pracy (niezgłaszanie pracowników delegowanych do ubezpieczenia społecznego w Polsce),
- nierzetelność i brak dochowania należytej staranności przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP w zakresie uzyskania wymaganych zezwoleń na pracę cudzoziemców,
- podejmowanie nielegalnej pracy przez pracowników delegowanych z uwagi na brak podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz znajomości języka polskiego,
- przewlekłość postępowania administracyjnego i unikanie czasochłonnych formalności legalizujących zatrudnienie pracowników delegowanych na terytorium RP.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy skierował do pracodawców **33** wnioski pokontrolne oraz **2** polecenia.

W związku z naruszeniem przepisów i popełnieniem **11** wykroczeń przez pracodawców delegujących pracowników do Polski - przeciwko **2** osobom wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za popełnienie których inspektor pracy nałożył **1** mandat karny na kwotę **1 200** złotych i skierował **1** wniosek do sądu o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu prawa pracy.

W wyniku poczynionych przez inspektora pracy ustaleń:

- skierowano **2** powiadomienia o zakresie i wynikach kontroli do organu wydającego zezwolenia na pracę tj. Wojewody Świętokrzyskiego,
- w **2** przypadkach o stwierdzonych naruszeniach prawa powiadomiono Placówkę Straży Granicznej w Kielcach,

- skierowano **2** powiadomienia do ZUS w Kielcach w związku z nie zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego w Polsce pracowników delegowanych.

## 6. Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych, prowadzone w 2017r kontrole **z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej** obywateli polskich pokazały, że mimo spadku stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia - w sferze tej w dalszym ciągu mamy do czynienia z częstym łamaniem praw osób wykonujących pracę zarobkową. Doświadczenia kontrolujących wskazują, że pracodawcy stosują niezmiennie te same niedozwolone praktyki. Do najistotniejszych z nich zaliczyć należy zatrudnienie osób bez jakichkolwiek umów oraz brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, zaniżanie w treści umów wysokości wypłacanego wynagrodzenia. W oparciu o przeprowadzone kontrole w zakresie legalności zatrudnienia można wysnuć wniosek, że nieprawidłowości dotyczące tych problemów występują w działalności prowadzonej głównie przez małe podmioty gospodarcze. Nielegalne zatrudnienie rzadko występuje w dużych zakładach, czy też na dużych budowach. Koncentruje się częściej przy realizacji robót wykończeniowych w już zamkniętych obiektach, a także, kiedy zleceńodawcami są osoby fizyczne, przy wykonywaniu inwestycji od podstaw, często tzw. „sposobem gospodarczym”. Ponadto występują w mniejszych zakładach zatrudniających kilka do kilkunastu osób.

Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy występują niezależnie od wielkości zakładu. Na wysokość

ogólnych kwot oraz liczbę pracowników, których dotyczą nieprawidłowości ma wpływ sytuacja ekonomiczna. Pracodawcy tłumaczą się chwilowym brakiem środków finansowych, co zwykle jest przyczyną utraty płynności finansowej spowodowanej np. brakiem zapłaty za wykonane zadania i inwestycje.

Większość ujawnionych przypadków pracy „na czarno” była wynikiem działań prowadzonych wspólnie z osobami składającymi skargi, które wyraziły zgodę na fakt jej ujawnienia oraz na wykorzystanie w postępowaniu kontrolnym złożonych zeznań. Niestety, w wielu przypadkach osoby decydujące się na złożenie skargi, robiły to w momencie utraty źródła dochodu, co często było spowodowane powstałym konfliktem z dającym nielegalną pracę. Głównym powodem konfliktu był brak wypłaty całego umówionego wynagrodzenia. Można stwierdzić, że gdyby nie doszło do konfliktu, osoby te w dalszym ciągu pracowałyby nielegalnie. Kontrole wykazały przypadki prób utrudnienia wykonywania czynności lub nawet całkowitego uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli. W kilku przypadkach pracodawcy po pierwszym kontakcie z inspektorem nie podejmowali współpracy, nie zgłaszali się na wezwania, nie dostarczali żądanych dokumentów lub nawet całkowicie zaprzestali wszelkich kontaktów. Kierowano wówczas zawiadomienia do prokuratury dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 Kk.

Wprowadzenie obowiązku potwierdzania pracownikowi podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy, tylko w niewielkim stopniu wpłynęło na ograniczenie działań pracodawców służących obejściu przepisów.

Pozytywny skutek odniosło jedynie w firmach prowadzących działalność stacjonarną i posiadających własne służby kadrowe. W czasie kontroli w większości firm pracownicy oświadczali, że pracują pierwszy czy drugi dzień, ale nie posiadają przy sobie umowy. Pracodawcy informowali, że dokumentację prowadzi osoba/firma z zewnątrz i nie posiadają dokumentów w biurze. Dokumenty pracownicze przedkładali w późniejszym czasie po ich przygotowaniu, uzupełnieniu i skompletowaniu. Osoby pracujące na czarno nie były chętne do współpracy z kontrolującymi inspektorami pracy.

Konieczne są zatem dalsze zmiany - rozwiązaniem problemu byłoby objęcie wszystkich pracujących – niezależnie od rodzaju zawartej umowy ubezpieczeniem społecznym w pełnym zakresie – identycznie, jak w przypadku umów o pracę oraz dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem pracy.

W 2017 r. kontynuowano kontrole dotyczące **legalności zatrudnienia cudzoziemców**. W porównaniu do roku 2016 - w roku sprawozdawczym odnotowano wzrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. Powyższy wzrost miał wpływ na zwiększoną liczbę kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. W roku 2017 odnotowano znaczny wzrost przypadków powierzenia cudzoziemcom z państw trzecich nielegalnej pracy. Ujawniono nielegalną pracę obywateli 6 państw, przy czym największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. W 2017 r., analogicznie jak w poprzednich latach ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy najczęściej

stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę.

Specyfiką świętokrzyskiego rynku pracy jest duża liczba cudzoziemców podejmujących pracę na podstawie oświadczeń pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Wobec tej grupy cudzoziemców ujawniono dużą skalę naruszeń prawa z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców. Najczęstszą nieprawidłowością okazało się powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na innych (gorszych) warunkach, niż określone w oświadczeniu oraz wykonywanie pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie. W powyższej sytuacji

świadczenie pracy było traktowane jako nielegalna praca tj. bez wymaganego zezwolenia na pracę.

W czasie prowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców zauważalna jest niska wiedza niektórych pracodawców w zakresie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców. Dlatego też zwiększone zostały działania w zakresie szkoleń dla podmiotów chcących zatrudnić cudzoziemców działających w takich sektorach jak: np. rolnictwo, budownictwo oraz rozpowszechniania wśród podmiotów gospodarczych materiałów edukacyjnych dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców.

## **VI.**

---

**DZIAŁALNOŚĆ**

**PREWENCYJNA**

**I PROMOCYJNA**



## 1. Informacje ogólne.

Wsparciem dla działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy, są coraz to nowe metody i formy realizowania ustawowych zadań. Oparte są one na sprawdzonych standardach działań państw członkowskich Unii Europejskiej. Jednym z nich jest szeroko rozumiana prewencja i promocja, jako ważne elementy działalności poza kontrolnej, promujące dobre nawyki w dziedzinie bezpieczeństwa pracy oraz mające istotny wpływ na poprawę świadomości organizatorów pracy oraz świadczących pracę w kierunku przestrzegania norm i zasad w obszarze zagadnień ochrony pracy.

W szczególności działalność prewencyjna inspekcji pracy aktywizowana jest w tych sektorach gospodarki narodowej, gdzie występują największe nasilenia zagrożeń zawodowych, a także dotyczy pracodawców, którzy zainteresowani są zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były programy informacyjno-promocyjne, programy prewencyjne, edukacyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy, a także kampanie informacyjne.

W 2017r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **494** czynności prewencyjne, które objęły **8 556** podmiotów. Szczegółowo przedstawia się to w następujący sposób:

- 116 czynności popularyzacyjnych skierowanych ogółem do 2 522 podmiotów;
- 36 oddziaływań obejmujących 42 podmioty;
- 134 wizytacje u 167 podmiotów;
- 86 szkoleń zorganizowanych dla 3 397 podmiotów;
- 20 konkursów, w których wzięło udział 881 podmiotów;
- 13 wymian informacji z 55 podmiotami,
- 44 przygotowań obejmujących 1 436 podmiotów;
- 45 weryfikacji dotyczącej 56 podmiotów.

Działania prewencyjne najczęściej były kierowane do pracodawców, pracowników, organizacji związkowych, społecznych inspektorów pracy, służb bhp, nauczycieli, rolników indywidualnych, uczniów i studentów, organów administracji państwowej i samorządowej, stowarzyszeń oraz środków masowego przekazu.

Ponadto w ramach prowadzonych działań prewencyjnych:

- przekazano łącznie do 437 podmiotów 7 rodzajów pism prewencyjnych zwracających uwagę na zagrożenia wypadkowe i zawodowe w różnych sferach działalności produkcyjnej i usługowej,
- przekazano zainteresowanym podmiotom – ponad 7 tys. szt. egzemplarzy broszur, wydawnictw i innych publikatorów o tematyce zawierającej problemy ochrony pracy.

## 2. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna (program prewencyjno-kontrolny na lata 2016-2018).

W 2016r. rozpoczęła się 3-letnia kampania kontrolno-prewencyjna PIP, związana z ograniczaniem zagrożeń w tartakach i stolarniach przy obróbce drewna. Działaniami objęto zakłady z sektorów o PKD: 16.10Z i 16.21Z÷16.24Z, zatrudniające od 3 do 100 pracowników w 2016r., a w 2017r. – do 3 osób pracujących łącznie, od których odprowadzano obowiązkowe składki ubezpieczenia społecznego. Do realizacji programu zaproszono łącznie 190 podmiotów. Przeszkolono przedstawicieli 53 zakładów w 2016r. i 47 – w 2017r. (łącznie 100 podmiotów), w tym było 11-tu przedsiębiorców, którzy sami zgłosili się na szkolenia po przeprowadzonej promocji medialnej założeń kampanii. Z grupy przeszkolonych – 88 zakładów przystąpiło do oceny warunków pracy według listy kontrolnej i samodzielnej eliminacji nieprawidłowości, z czego 46 podmiotów



przesłało w 2017r. do OIP-Kielce ankiety specjalistyczne o zakończeniu działań naprawczych.

Po analizie tych ankiet **43** zakłady zakwalifikowano do kontroli audytowych (sprawdzających uzyskane efekty). Podczas tych kontroli potwierdzono pozytywne wyniki ograniczenia zagrożeń zawodowych w 31 podmiotach. W 12-tu przypadkach przy przeprowadzaniu określonych korekt pracodawcy nie uwzględnili wszystkich aspektów bhp i w tej sytuacji wydane zostały przez inspektorów pracy stosowne środki prawne – bez stosowania sankcji karno-administracyjnych.

Następnych **39**-ciu przedsiębiorców zostało objętych kontrolami specjalistycznymi. Do kontroli tych wybrano zakłady z grupy, która nie podjęła współpracy z OIP, choć była zaproszona do programu prewencyjnego w 2016r. (32 zakłady) i w 2017r. (7 zakładów). W sumie skontrolowano 82 podmioty, w tym 43 – w formie przeprowadzonych audytów.

Na rzecz tych pracodawców świadczyło pracę zarobkową ogółem 1.568 osób, w tym 565 w narażeniu na hałas (256 powyżej NDN), 514 w zapyleniu (wszyscy poniżej NDS).

W 82 zakładach odnotowano w ciągu ostatnich trzech lat 53 wypadki przy pracy.

Kontrole wiązały się z oceną 685 użytkowanych maszyn na 802 będące na wyposażeniu zakładów, z czego wniesione zostały uwagi do 188 urządzeń.

W 31 zakładach, które pozytywnie zaliczyły program prewencyjny – nie wydawano środków prawnych związanych z obróbką drewna oraz osobami zatrudnionymi przy tych pracach. W przedsiębiorstwach tych dostosowano do wymagań bhp 145 maszyn. W pozostałych przypadkach inspektorzy pracy wydali łącznie: 763 decyzje dotyczące zagadnień bhp (w tym 65 wstrzymań eksploatacji maszyn) oraz 621 wniosków i poleceń związanych z naruszeniem przepisów prawnej ochrony pracy. Najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami były:

- uchybienia przy zasilaniu prądem elektrycznym poszczególnych urządzeń,

w tym brak badań skuteczności ochrony od porażeń (64,7% z ogółu przypadków),

- brak oceny ryzyka zawodowego dla części stanowisk, niewykonana aktualizacja po zmianach technicznych czy technologicznych, wypadkach, przeprowadzonych pomiarach czy popełnione błędy w identyfikacji zagrożeń niewystępujących w zakładzie (58,8% ogółu przypadków),
- brak badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy (54,9% z ogółu przypadków),
- brak osłon części ruchomych i nieroboczych części narzędzi obróbczych maszyn do obróbki drewna (43,1% z ogółu przypadków),
- brak instrukcji bhp dla poszczególnych stanowisk i do realizowanych prac, w tym do impregnacji i obsługi suszarni drewna oraz eksploatacji maszyn (54,9% przypadków).

W mniejszym stopniu wystąpiły uchybienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy (przeszkolenia w zakresie bhp, profilaktyczne badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne).

W przypadku kontroli 14 zakładów inspektorzy pracy przekazali do UDT O/Kielce informacje o eksploatacji urządzeń poddózorowych bez decyzji dopuszczających je do ruchu. Powyższe dotyczyło 13 jezdniowych wózków widłowych podnośnikowych oraz 14 zbiorników i urządzeń ciśnieniowych.

W związku z odnotowaniem 41 wykroczeń ukarano 12 pracodawców mandatami karnymi w łącznej kwocie 17 200 zł. oraz 4 osoby ostrzeżeniami jako środkami wychowawczymi. W ramach inspektorskich działań kontrolno-prewencyjnych w 2017r. udzielono łącznie 325 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Na koniec 2017r. zostało wykonanych 83,4% wydanych decyzji oraz 83,0% wniosków i poleceń. Z 51 zakładów, które otrzymały te środki prawne – 36 firm wykonało wszystkie decyzje i wnioski, a 7 – zrealizowało je w znacznym stopniu. Część decyzji zostało

wydanych z terminami realizacji upływającymi dopiero w 2018r.

W okresie lat 2016-2017 działaniami informacyjno-promocyjnymi, związanymi z ograniczeniem zagrożeń zawodowych przy obróbce drewna objęto **286 przedsiębiorców**.

### 3. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”.

Program realizowany był w zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy. Celem zadania było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach pracy zatrudniających do 50 pracowników. Program miał również na celu upowszechnienie metody wykorzystania elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy jako skutecznego narzędzia efektywnej prewencji wypadkowej. Założono także nadanie właściwego znaczenia analizie stanu bhp, przyczyn wypadków przy pracy oraz skuteczności środków zapobiegających tym wypadkom w zakładach. Za cel uznano również wsparcie działań zakładów w przedsięwzięciach służących ograniczeniu zagrożeń zawodowych.

Do udziału w szkoleniu dotyczącym wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego w kontekście zaistniałych wypadków, istoty samooceny bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładach realizowanym w ramach zadania prewencyjnego zaproszono 65 pracodawców. W szkoleniu, które odbyło się w maju 2017 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udział wzięły 33 osoby reprezentujące 28 zakładów pracy. W czasie seminarium słuchaczom przedstawiono między innymi prezentacje multimedialne przygotowane wcześniej przez Główny Inspektorat Pracy. Obecnie na spotkaniu przekazano ankiety specjalistyczne opracowane przez GIP, a także karty zgłoszenia do udziału w programie zapoznając ich jednocześnie z założeniami programu.

Do programu prewencyjnego przystąpiło 13 pracodawców, a ukończyło go – 10 pracodawców. Wszystkie te podmioty, na podstawie kontroli sprawdzających uzyskały zaświadczenia o ukończeniu programu.

Przyjęte działania prewencyjne skutkowały między innymi:

- przypomnieniem i ugruntowaniem wiedzy związanej z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności z zasadami prowadzenia postępowań powypadkowych, z przepisami określającymi obowiązki zakładów w zakresie oceny ryzyka zawodowego,
- poddaniem przez 12 pracodawców analizie zakładowej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, dokumentacji związanej z wypadkami przy pracy (protokoły powypadkowe, rejestry wypadków i karty statystyczne wypadków).

Wykonanie wyżej opisanych zadań potwierdzono w ankietach specjalistycznych zwróconych przez uczestników programu do OIP Kielce.

W czasie trwania programu dwukrotnie przekazano informacje o programie prewencyjnym do mediów.

Podmioty uczestniczące w programie otrzymały łącznie 294 egzemplarze wydawnictw o tematyce realizowanego programu.

### 4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie.

Celem działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie było ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych, wzrost świadomości i wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, a także doprowadzenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy do poziomu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy w przedsiębiorstwach budowlanych w drodze udziału w programie prewencyjnym PIP.

W pierwszej kolejności zwracano się o udział w programach informacyjno-edukacyjnych do firm budowlanych, w których wydarzyły się wypadki przy pracy oraz do firm, które były kontrolowane przez inspektorów pracy, a wyniki kontroli pokazywały liczne nieprawidłowości w zakresie bhp.

Zapraszaliśmy firmy wykonujące roboty budowlane do czynnego udziału w działaniach profilaktycznych, których celem jest dążenie do poprawy stanu bezpieczeństwa pracy i ograniczenia liczby wypadków w budownictwie.

W roku sprawozdawczym w OIP Kielce działaniami informacyjno-edukacyjnymi objęto 120 podmiotów. Realizacja programu polegała między innymi na prowadzeniu szkoleń dla firm budowlanych, przekazywaniu firmom materiałów edukacyjnych - broszurek, plakatów i list kontrolnych, które są pomocne w czasie dokonywania przez pracodawców oceny warunków pracy na prowadzonych przez nich placach budów oraz informowaniu w mediach o założeniach programu i prowadzonych działaniach.

W okresie sprawozdawczym przekazano 9 różnych informacji i doniesień medialnych dotyczących realizowanego programu.

Przeprowadzono 2 szkolenia dotyczące omawianej problematyki, w których uczestniczyło łącznie 44 pracodawców.

W ramach działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie w dniu 30 marca 2017r. na terenie Politechniki Świętokrzyskiej miała miejsce konferencja dla firm budowlanych pn. „Bezpieczna budowa – profilaktyka wypadkowa” – zorganizowana przez OIP-Kielce, przy współpracy Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP O/Kielce, Politechniki Świętokrzyskiej, Okręgu Świętokrzyskiego Związku Zawodowego Budowlanych i udziałem laureatów konkursu: „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej pracy” (SINIAT-Leszczce i SUPON-Kielce). Realizacja tego przedsięwzięcia była związana z programem informacyjno-edukacyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. STOP wypadkom!”. W konferencji wzięło udział w sumie 167 osób, w tym przedstawiciele 41 zakładów pracy, 9 jednostek prowadzących doradztwo i obsługujących firmy w zakresie bhp, 4 ponadzakładowe struktury organizacji związkowych. Ponadto na wykładach obecnych było 64 studentów Wydziału Budownictwa i Architektury Politechniki Świętokrzyskiej.

W dniach od 9 do 11 maja 2017r. w Centrum Targowym w Kielcach odbyły się Międzynarodowe Targi Budownictwa Drogowego „AUTOSTRADA POLSKA” oraz Międzynarodowe Targi Maszyn Budowlanych i Pojazdów Specjalistycznych „MASZBUD”, podczas których funkcjonowało stoisko informacyjne OIP-Kielce z poradami prawnymi i dystrybucją wydawnictw PIP.

## 5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”

### a. Pracodawcy różnych branż.

Wyniki prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wskazują, że w małych zakładach pracy istnieje niski poziom wiedzy o bhp. Tam najczęściej łamane są prawa pracownicze. W zakładach tych zazwyczaj nie funkcjonują związki zawodowe, a sami pracownicy znacznie rzadziej upominają się o swoje prawa w obawie o utratę pracy. Program ten miał na celu ułatwienie właścicielom najmniejszych firm dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów bhp. Pracodawcy przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi i eksperckiej pomocy pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach identyfikowali występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia, oceniano ich skalę oraz określano sposoby ich likwidacji. Program kończył się przyznaniem Dyplomu PIP.

Celem programu adresowanego w 2017r. do 98 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników było ułatwienie tym podmiotom dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów bhp, poprzez udostępnienie im materiałów informacyjno-edukacyjnych oraz bieżącą merytoryczną pomoc ze strony inspekcji pracy. Program miał zachęcić pracodawców do samodzielnego zapoznania się z wymaganiami stawianymi przez prawo pracy, oraz dostosowania do niego swoich zakładów.

Dla pracodawców zorganizowano jedno szkolenie, które dotyczyło przedmiotowego

programu. W szkoleniach uczestniczyło 33 pracodawców, natomiast pozytywny wynik audytu końcowego uzyskało 17 pracodawców.

Program został przez pracodawców oceniony pozytywnie i zmotywował ich do poszerzania wiedzy w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozwolił na uporządkowanie spraw pracowniczych w wymienionych wyżej kwestiach. Wydatnej pomocy przy realizacji programu udzielili pracodawcom inspektorzy pracy, którzy przekazali uczestnikom programu materiały informacyjne dotyczące problematyki ochrony pracy.

#### **b. Pracodawcy – właściciele zakładów usług leśnych.**

Do udziału w programie prewencyjnym zostało zaproszonych 15 pracodawców – właścicieli Zakładów Usług Leśnych, zatrudniających do 9 pracowników, w których nie odnotowano wypadków przy pracy. W trzech przypadkach pracodawcy sami zgłosili chęć uczestnictwa w programie po uzyskaniu informacji ze stron internetowych PIP.

Szkolenie 16 pracodawców zostało przeprowadzone w siedzibie OIP w Kielcach w dniu 6 czerwca 2017r. W czasie szkolenia przekazano uczestnikom publikację „Bezpieczne pozyskanie drewna. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla właścicieli zakładów usług leśnych”.

Do programu prewencyjnego przystąpiło 15 pracodawców - właścicieli zakładów usług leśnych.

W miesiącach wrzesień – październik 2017r. przeprowadzono kontrole sprawdzające (audyty) 15 pracodawców, z których 14 pracodawców uzyskało wynik pozytywny i otrzymało Dyplom PIP.

Prowadzone od 2015r. programy prewencyjne dla Zakładów Usług Leśnych przyniosły już konkretne efekty polegające m.in. na lepszym usprzętowieniu zakładów, a także podniesieniu świadomości pracodawców, że nakłady poniesione na bezpieczeństwo pracy, przynoszą w sumie same korzyści.

#### **6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny.**

W ramach realizacji programu prewencyjnego Okręgowy Inspektorat Pracy objął swoją działalnością 134 podmioty dla których zorganizowano 6 spotkań szkoleniowych na terenie woj. świętokrzyskiego. Uczestniczyli w nich m.in. pracodawcy, pracownicy, przedstawiciele związków zawodowych i służby bhp oraz społeczni inspektorzy pracy.

W ramach realizacji harmonogramu centralnego w programie wzięło udział trzech pracodawców. W każdym zakładzie pracy przeprowadzono szkolenie dla pracowników, a jeden z nich wziął także udział w badaniu ankietowym z wykorzystaniem Skali Ryzyka Psychospołecznego.

Wszyscy uczestnicy powyższych szkoleń, oprócz treści merytorycznej, zostali poinformowani o celach i założeniach Kampanii „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie” oraz zapoznani ze stroną internetową [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl). Otrzymali także broszury PIP dotyczące stresu zawodowego/zjawiska mobbingu, a część z nich również plakaty dotyczące Kampanii.

Dodatkowo, w ramach popularyzacji programu oraz tematyki stresu w miejscu pracy zorganizowano następujące przedsięwzięcia:

- w dniu 27 kwietnia 2017r. w związku z obchodami Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych w siedzibie regionu NSZZ „Solidarność” w Kielcach odbyło się seminarium poświęcone wypadkowości, w którym uczestniczyli przedstawiciele OIP Kielce oraz 30 reprezentujących NSZZ „Solidarność” społecznych inspektorów pracy. Podczas spotkania przedstawiono prezentację „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, omówiono problematykę stresu zawodowego w kontekście pośredniej przyczyny wypadków przy pracy, a także

przedstawiono sposoby na jego minimalizację w procesie pracy. Na zakończenie odbył się panel dyskusyjny dotyczący możliwości profilaktyki w zakresie stresu zawodowego w konkretnych zakładach pracy.

- w dniu 12 maja 2017r. w siedzibie Środowiskowego Hufca Pracy w Jędrzejowie na mocy porozumienia o współpracy podpisanego pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Kielcach, a Świętokrzyską Wojewódzką Komendą OHP w Kielcach odbyło się szkolenie dla kadry ŚWK OHP w Kielcach m.in. na temat: „Stres w procesie pracy”. Omówiono zagadnienia dotyczące stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych. Przedstawiono problematykę wpływu stresu na występowanie wypadków w miejscu pracy, negatywnych objawów stresu, fizjologicznych i psychologicznych skutków stresu.
- we współpracy z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Kielcach 6 czerwca 2017r. w Wojewódzkiej Bibliotece Publicznej w Kielcach zorganizowane zostało szkolenie poświęcone problematyce stresu zawodowego. Uczestnikami spotkania było 57 inspektorów bhp z zakładów pracy funkcjonujących na terenie woj. świętokrzyskiego. Omówiono najczęstsze przyczyny oraz konsekwencję stresu w miejscu pracy, a także to jak stres pojedynczego pracownika wpływa na funkcjonowanie całej organizacji. Na koniec przedstawiono propozycje rozwiązań zmierzających do poprawy psychospołecznych warunków w miejscu pracy.
- w dniu 29 września 2017r. w Sanatorium Marconi w Busku Zdroju odbył się XV Festiwal Zdrowia im. Zbigniewa Kociuby, którego współorganizatorem był Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Tematem przewodnim Festiwalu była depresja. Przedstawiciel OIP w Kielcach wygłosił referat pod nazwą „Stres w pracy”.

Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” cieszył się dużym zainteresowaniem wśród odbiorców. Zarówno pracodawcy jak i związków zawodowych zainteresowani są głównie szkoleniem dla pracowników, mniejszy nacisk kładą na badanie ankietowe. Często chcą, aby szkolenie dotyczyło stresu pod kątem konkretnej sytuacji w pracy np. wpływ monitoringu na stresogenność procesu pracy albo analizy stresogenności cech pracy w kontekście wypadków przy pracy, co coraz częściej wymaga prowadzenia szkoleń tzw. „szytych na miarę” – dopasowanych do konkretnej grupy odbiorców i ich potrzeb.

## **7. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szczepnij życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.**

Głównym celem kampanii było dążenie do ograniczenia ryzyka wypadkowego oraz poprawy ochrony zdrowia wśród rolników indywidualnych i członków ich rodzin poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym,
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi poprzez omawianie prac szczególnie niebezpiecznych oraz dobrych praktyk służących zapobieganiu zagrożeniom zawodowym,
- uwrażliwienie dzieci i młodzieży wiejskiej na problem zagrożeń związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwie rolnym i przebywaniem na wsi oraz kształtowanie u nich kultury bezpieczeństwa pracy,
- angażowanie partnerów i podmiotów wspierających działalność PIP w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie.

Działaniami prewencyjnymi w rolnictwie indywidualnym w 2017r. objęto ogółem 2 528 rolników i domowników gospodarstw rolnych. W ramach programu prewencyjnego „Szczepnij życie! Bezpieczna praca

w gospodarstwie rolnym”, w 2017r. przeprowadzono następujące przedsięwzięcia:

- 134 wizytacje gospodarstw rolnych i prac polowych,
- 32 szkolenia dla rolników, uczniów szkół rolniczych, gimnazjalnych i podstawowych z terenów obszarów wiejskich,
- 12 konkursów i olimpiad związanych z problematyką bezpieczeństwa pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych,
- 4 spotkania wymiany informacji z partnerami społecznymi.

Ponadto zorganizowano 9 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP poza siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy, które odwiedziło 815 osób. Zainteresowanym udzielono 65 porad technicznych oraz przekazano 3 545 wydawnictw PIP dotyczących problematyki bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

W okresie sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 134 wizytacje, w czasie których spotkano 167 rolników i domowników gospodarstw rolnych. W czasie wizytacji dokonano przeglądów stanu technicznego sprzętu rolniczego, udzielono porad technicznych oraz przekazano ulotki i broszury na temat ochrony i bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych, a także stwierdzono szereg niebezpiecznych postępowań ludzi i sytuacji stwarzających zagrożenie wypadkowe.

W 2017r. przeprowadzono 32 szkolenia, w których uczestniczyło 150 rolników i 669 uczniów szkół rolniczych, gimnazjalnych i podstawowych. W czasie spotkań z uczniami szkół gimnazjalnych i podstawowych organizowano quizy wiedzy i projekcje filmów na temat bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. Dzięki temu zajęcia były urozmaicone, a uczniowie aktywnie w nich uczestniczyli. Podczas szkoleń z rolnikami wykorzystywano natomiast materiał instruktażowy w formie filmów Państwowej Inspekcji Pracy „Zasady bhp oraz dobre praktyki w rolnictwie”, które w obrazowy sposób

pokazywały zagadnienia bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych.

W gminach Sędziszów i Wodzisław w związku z dużym wskaźniku wypadkowości w rolnictwie, z inicjatywy OIP w Kielcach zorganizowano szkolenia, które zakończyły się kursem ratownictwa medycznego. Spotkania zostały przeprowadzone przez ratowników medycznych Świętokrzyskiego Centrum Ratownictwa Medycznego i Transportu Sanitarnego w Kielcach. Ponadto w 10 spotkaniach szkoleniowych dla dzieci zorganizowanych w czasie wakacji uczestniczyli ratownicy z Harcerskiej Grupy Ratownictwa Medycznego, którzy pokazali zasady udzielania pierwszej pomocy.

W 2017r. przeprowadzono 12 konkursów, w których uczestniczyło 419 rolników, 24 uczniów szkół rolniczych, 131 uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych, a także 29 przedstawicieli instytucji samorządowych związanych z organizacją letniego wypoczynku dla dzieci rolników.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach od wielu lat w działaniach na rzecz bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych współpracuje ze Stowarzyszeniem Sołtysów Ziemi Kieleckiej. W dniu 24 czerwca 2017r. w Wąchocku odbył się Zjazd Sołtysów Województwa Świętokrzyskiego i Krajowy Turniej Sołtysów. W czasie tego zjazdu przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy i Oddziału Regionalnego KRUS w Kielcach przeprowadzili konkurs wiedzy o bhp w rolnictwie. Konkursy i spotkania informacyjne prowadzone były także dla sołtysów z powiatu kieleckiego oraz gmin, które cechują się wysokim wskaźnikiem wypadkowości w rolnictwie. Podczas Zjazdu Wojewódzkiego, który odbywał się przed wakacjami i żniwami przekazywano pakiety informacyjne dla sołtysów z plakatami i wydawnictwami PIP oraz list Głównego Inspektora Pracy skierowany do rolników.

W czasie wakacji przeprowadzono 14 prelekcji na temat bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych, w których udział wzięło 397 dzieci. Spotkania te zorganizowano

podczas półkolonii letnich dofinansowanych przez Fundusz Składkowy Ubezpieczeń Społecznych Rolników oraz w świetlicach wiejskich. Problematyka spotkań była związana z programem prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy w rolnictwie pod nazwą „Bezpieczne wakacje”. Uczestnikom spotkań przekazywane były wydawnictwa PIP w formie broszurek, a wychowawcom wykaz prac i czynności, których nie należy powierzać dzieciom w gospodarstwach rolnych. Spotkania były wzbogacone o prezentacje filmowe, quizy wiedzy i zadania do wykonania w formie ćwiczeń. Ponadto z inicjatywy OIP zapraszani byli przedstawiciele Policji, Ochotniczych Straży Pożarnych. W 5 spotkaniach były zorganizowane prelekcje i pokazy ratownictwa medycznego we współpracy z Harcerską Grupą Ratownictwa Medycznego w Busku Zdroju i Staszowie.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach inicjuje i uczestniczy w pokazach bezpiecznej pracy z użyciem maszyn i urządzeń. W dniu 21 maja 2017r. w gminie Chęciny odbył się pokaz bezpiecznej pracy z wykorzystaniem sprzętu rolniczego do zbioru siana. W pokazie uczestniczyło ponad 60 rolników z terenu województwa.

W dniu 24 lutego 2017r. z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach we współpracy z Wójtem Gminy w Bielinach zorganizowano bezpłatne szkolenie dotyczące problematyki legalności zatrudnienia cudzoziemców w gospodarstwach rolnych, ze szczególnym uwzględnieniem obywateli Ukrainy. Szkolenie zostało przeprowadzone z udziałem przedstawicieli Placówki Straży Granicznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Urzędu Skarbowego w Kielcach i uczestniczyło w nim 60 rolników.

Przedsięwzięcia prewencyjne na rzecz poprawy warunków pracy w rolnictwie pozwalają na systematyczną edukację rolników i domowników gospodarstw rolnych.

## **8. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.**

W ramach programu PIP „Kultura bezpieczeństwa” prowadzone były działania edukacyjne skierowane do uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów, których celem było:

- kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych (w szczególności o profilu zawodowym) oraz studentów,
- podniesienie poziomu wiedzy wśród młodzieży szkolnej i akademickiej z zakresu prawnej ochrony pracy i bhp.

Program był realizowany we współpracy z nauczycielami oraz instytucjami oświatowymi, a także partnerami społecznymi. W szkołach, które przystąpiły do programu przeprowadzono spotkania informacyjno – szkoleniowe dla nauczycieli, którzy wykorzystując materiały edukacyjne przekazane przez OIP prowadzili dodatkowe lekcje na tematy opisane w podręczniku „Kultura bezpieczeństwa”. Ponadto 17 listopada 2017r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach dla nauczycieli programu „Kultura bezpieczeństwa” zorganizowano konferencję szkoleniową.

W ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” OIP w Kielcach swoim patronatem obejmował przedsięwzięcia z zakresu ochrony pracy adresowane do uczniów szkół ponadgimnazjalnych, oraz studentów Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach. Należały do nich:

- wojewódzki etap konkursu „Sprawny w zawodzie bezpieczny w pracy”, który odbył się w dniu 05 kwietnia 2017r. w Komendzie OHP w Starachowicach,
- powiatowy „Turniej Samochodowej Wiedzy Technicznej” zorganizowanym w dniu 19 maja 2017r. w Centrum Kształcenia Praktycznego w Starachowicach (w ramach patronatu zorganizowano również stoisko promocyjne z wydawnictwami PIP),

- współpraca ze studentami Wydziału Budownictwa i Architektury Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach (w ramach tej współpracy przeprowadzono przez OIP wykład dla 136 studentów na temat wybranych elementów prawa pracy i bhp, a działania edukacyjne zostały zakończone konkursem wiedzy).

Program „Kultura bezpieczeństwa” realizowało 26 szkół ponadgimnazjalnych oraz Wydział Budownictwa i Architektury Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach. W jego realizację zaangażowanych było ogółem 94 nauczycieli. W zajęciach prowadzonych przez nauczycieli i inspektorów pracy OIP w Kielcach w roku szkolnym 2016/2017 udział wzięło 3 551 uczniów i 232 studentów.

## 9. Inne działania prewencyjno-promocyjne w regionie.

Poza przedstawionymi zadaniami prewencyjno-promocyjnymi realizowanymi w obszarze całego kraju, w 2017r. w województwie świętokrzyskim przeprowadzone zostały działania związane z zapotrzebowaniem lokalnym, wynikające ze współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach z organami i instytucjami zewnętrznymi działającymi w regionie. Najbardziej popularnymi formami prewencji były szkolenia/seminaria, oddziaływania na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach.

W 2017r. przeprowadzono 21 szkoleń, w których uczestniczyło 1 497 osób, w tym:

- 6 zorganizowanych na zapotrzebowanie organizacji związkowych,
- 2 we współpracy z oddziałami Stowarzyszeń Służb BHP w Kielcach i Starachowicach,
- 8 spotkań w formie szkoleń i konferencji na temat „Świętokrzyskie przeciwko handlowi ludźmi” we współpracy z Wojewodą Świętokrzyskim i Starostami Powiatów w Końskich, Kielcach, Pińczowie i Staszowie,

- 6 spotkań przeprowadzonych z pracodawcami (w tym 4 narady szkoleniowe dla zakładów usług leśnych oraz 2 inne szkolenia przeprowadzone dla księży proboszczów i przełożonych zgromadzeń kościelnych),

- 5 szkoleń dla różnych partnerów społecznych (samorządowych, MUP, uczniów zasadniczej Szkoły zawodowej i studentów Politechniki Świętokrzyskiej).

Natomiast oddziaływaniami, objęte zostały podmioty (w sumie 34) wprowadzające na rynek polski maszyny i środki ochrony indywidualnej. Producenci lub ich przedstawiciele skorygowali nieprawidłowości stwierdzone przy ich wyrobach. Wśród nich było 21 maszyn, 11 środków ochrony indywidualnej oraz 3 linie technologiczne.

Kolejną formą działań prewencyjnych była popularyzacja zagadnień prawa pracy, w tym bhp (44 czynności obejmujących w sumie 385 podmiotów). Działania te obejmowały przede wszystkim wysyłkę do wytypowanych adresatów pism profilaktycznych, porady prawne poza siedzibą OIP oraz informacje dla mediów regionalnych i lokalnych.

W 2017r. zorganizowano 12 stoisk informacyjno-promocyjnych związanych z zadaniami programowymi realizowanymi przez PIP w zakresie prewencji. Stoiska funkcjonowały w czasie imprez regionalnych i wystawienniczych targów branżowy oraz targów pracy.

W 2017r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przeprowadził również etap regionalny konkursu pod nazwą „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”, w którym uczestniczyło 9 zakładów pracy. W dniu 23 listopada 2017r. na uroczystej gali zorganizowanej na terenie Filharmonii Świętokrzyskiej w Kielcach dokonano podsumowania tego konkursu oraz innych programów prewencyjnych realizowanych przez OIP Kielce w roku 2017.



## Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2017r. działania kontrolno-nadzorcze wspierane były różnorodnymi działaniami promocyjno-prewencyjnymi zmierzającymi do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników i popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy i bezpieczeństwa pracy.

W szczególności działalność prewencyjna prowadzona w 2017r. aktywizowana była w tych sektorach gospodarki narodowej, gdzie występują największe nasilenia zagrożeń zawodowych, a także wśród pracodawców, którzy zainteresowani byli zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były programy

informacyjno-promocyjne, programy prewencyjne, edukacyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Pracodawcy uczestniczący w programach prewencyjnych wskazywali, że jest to dla nich motywacja do dostosowania zakładów do obowiązujących wymagań oraz pogłębienia wiedzy na temat prawa pracy i sposobów eliminowania zagrożeń zawodowych. Uczestnicy programów doceniali możliwość poprawy bezpieczeństwa pracy przy merytorycznym wsparciu pracowników inspekcji pracy. Chętnie korzystali z bezpłatnych materiałów edukacyjnych i licznie uczestniczyli w bezpłatnych szkoleniach.

## **VII.**

**WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO  
INSPEKTORATU PRACY  
Z ORGANAMI WŁADZY,  
ADMINISTRACJI  
PAŃSTWOWEJ,  
SAMORZĄDOWEJ,  
INSTYTUCJAMI  
I PARTNERAMI  
SPOŁECZNYMI**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, realizując zadania ustawowe – w tym zarówno kontrolne jak i podejmowane na płaszczyźnie prewencji i promocji, podejmował w 2017r. szeroką współpracę z innymi organami i instytucjami.

W 2017r. zawiadomiono właściwe urzędy i instytucje o wynikach 511 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy (najczęściej – związki zawodowe, które otrzymały 189 informacji o przeprowadzonych kontrolach; Urząd Dozoru Technicznego – 54 informacje, Starostów i Prezydentów miasta – 49 informacji, ZUS – 42 informacje). W 99 przypadkach kontrole przeprowadzone zostały na wniosek innych urzędów (np.: 31 – na wniosek organów samorządu terytorialnego, 15 – na wniosek Policji i Państwowej Straży Pożarnej, 14 na wniosek Urzędów Skarbowych i Urzędu Kontroli Skarbowej, 7 na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy, 4 – na wniosek Straży Granicznej (Placówki w Kielcach), 4 na wniosek Urzędu Celnego, a 2 na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych).

Ponadto 21 kontroli przeprowadzono wspólnie z innymi organami (w tym: 9 – z Policją, 9 – ze Strażą Graniczną, 1 – ze Strażą Pożarną, 1 – z Inspekcją Ochrony Środowiska oraz 1 z Urzędem Skarbowym).

Współpraca z organami nadzoru i kontroli oraz innymi podmiotami dotyczyła problematyki będącej w sferze wspólnych zainteresowań ww. organów i Państwowej Inspekcji Pracy. Poniżej przedstawiono dane statystyczne oraz przykłady współpracy z wybranymi organami.

#### **Wojewoda Świętokrzyski**

- przeprowadziliśmy jedną kontrolę na wniosek Wojewody Świętokrzyskiego oraz przekazaliśmy 20 dokumentacji i informacji o przeprowadzonych kontrolach,
- w marcu 2017r. wraz z Wojewodą Świętokrzyskim byliśmy współorganizatorami dwóch powiatowych konferencji „Świętokrzyskie przeciwko handlowi ludźmi”: w Łopusznie i w Chmielniku z udziałem i wykładem przedstawiciela OIP-Kielce zatytułowanym

„Agencje zatrudnienia a praca za granicą – sprawdzamy pośrednika i pracodawcę”. Konferencje zostały zorganizowane na podstawie decyzji Wojewody Świętokrzyskiego przez Wojewódzki Zespół ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi przy współpracy ze Starostami Powiatów. Uczestnikami konferencji byli uczniowie ostatnich klas szkół średnich, nauczyciele, pracownicy jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, rodziny zastępcze oraz kadra placówek opiekuńczo-wychowawczych. W konferencjach uczestniczyli przedstawiciele terenowych organów administracji państwowej i samorządów lokalnych.

- 16 listopada 2017r. zainaugurowaliśmy na terenie województwa świętokrzyskiego trzyletnią ogólnopolską kampanię informacyjno-edukacyjną PIP „Pracuj legalnie!”. Konferencja zorganizowana została przez Okręgowego Inspektora Pracy i Wojewodę Świętokrzyskiego w auli Urzędu Wojewódzkiego. Współorganizatorami konferencji byli: Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Kielcach oraz Placówka Straży Granicznej w Kielcach. Spotkanie poprzedziła konferencja prasowa. Wśród uczestników konferencji znaleźli się posłowie, przedstawiciele administracji państwowej i samorządowej, służb mundurowych, urzędów pracy, a także pracodawcy i reprezentanci związków zawodowych.

#### **Urząd Dozoru Technicznego**

Zgodnie z porozumieniem zawartym pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach podejmował współpracę w zakresie działań zmierzających do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych:

- skierowaliśmy do UDT o/ Kielce 54 informacje o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy,

- przedstawiciele UDT byli zapraszani do działań prewencyjnych i promocyjnych, tj. uczestnictwa we wspólnej konferencji oraz organizacji stoisk informacyjno–poradniczych,
- w dniu 8 czerwca 2017r. odbyła się konferencja w centrum targowym w Kielcach w ramach ekspozycji „KIELCE WORK SAFETY EXPO”. W ramach modułu I-ego konferencji, zatytułowanego „ORGANIZACJA BEZPIECZNEJ PRACY”, przeprowadzone zostały wykłady dotyczące zmiany uprawnień do eksploatacji sprzętu roboczego, bezpieczeństwa użytkowania nowych maszyn i środków ochrony indywidualnej oraz bezpiecznej eksploatacji urządzeń podlegających dozorowi technicznemu. Szkolenie dla przedsiębiorców i jednostek szkoleniowo-doradczych BHP przeprowadzili inspektorzy pracy OIP oraz UDT O/Kielce.
- inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole zakładów pracy na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- przekazaliśmy Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych 42 dokumentacje (informacje) z przeprowadzonych kontroli,
- współpracowaliśmy przy inauguracji na terenie województwa świętokrzyskiego trzyletniej ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjną PIP „Pracuj legalnie!” – konferencja z dnia 16 listopada 2017r.,
- w ramach współpracy z OIP w Kielcach Zakład Ubezpieczeń Społecznych o/ Kielce był fundatorem Pakietów Medycznych dla laureatów programów prewencyjnych PIP.

#### **Państwowa Inspekcja Sanitarna**

Zakres współpracy obejmował działania na rzecz ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy:

- w roku 2017 przekazaliśmy 3 dokumentacje z wynikami kontroli,
- przeprowadziliśmy jedną kontrolę na wniosek Państwowej Inspekcji Sanitarnej,
- przedstawiciele Inspekcji Sanitarnej byli zapraszani do promocji zdrowego i bezpiecznego stylu życia podczas programu prewencyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” prowadzonego wśród uczniów szkół średnich.

#### **Prokuratura /Sądy**

W ramach współpracy z prokuraturą i sądami realizowano następujące czynności:

- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek sądów pracy – 23;
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek sądów karnych – 4;
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek innych wydziałów sądów – 4;
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek prokuratury – 17;
- udział inspektorów pracy w prowadzonych przez prokuraturę (lub Policję) postępowaniach w charakterze świadków 38 czynności;
- zgłoszenie 26 zawiadomień o możliwości popełnienia przestępstwa.

#### **Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

Współpraca z Oddziałem Regionalnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w 2017r. prowadzona była w kilku płaszczyznach:

#### **Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska**

W 2017r. inspektor pracy OIP w Kielcach przeprowadził wspólnie z przedstawicielami Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska w Kielcach jedną kontrolę. Czynności kontrolne poprzedziło spotkanie, w trakcie którego przedstawiciele WIOŚ oraz inspektor pracy omówili listy kontrolne, zarówno w zakresie indywidualnych kompetencji poszczególnych organów jak i części wspólnej. Ponadto przekazaliśmy informację o wynikach 2 kontroli.

**Policja**

W ramach współpracy z Policją OIP w Kielcach w 2017 r.:

- przekazał 137 informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli,
- inspektorzy pracy przeprowadzili 9 wspólnych kontroli z Policją oraz 13 samodzielnych kontroli na wniosek Policji,
- Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach organizując działania prewencyjne (szkolenia dla nauczycieli, rolników i uczniów) w ramach współpracy zapraszał przedstawiciela Komendy Wojewódzkiej Policji w Kielcach, w celu przedstawienia zmian w przepisach karnych oraz zasad bezpieczeństwa publicznego.

**Państwowa Straż Pożarna**

W 2017 roku przeprowadzono 2 kontrole w zakładach pracy na wniosek Państwowej Straży Pożarnej oraz jedną kontrolę wspólną z przedstawicielem PSP oraz przekazano 3 dokumentacje z informacjami o wynikach kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy. Współpraca z Państwową Strażą Pożarną była podejmowana również w działaniach promujących bezpieczeństwo pracy w rolnictwie, gdzie zapraszano jej przedstawicieli do pokazów ratownictwa.

**Straż Graniczna**

- przeprowadziliśmy 9 wspólnych kontroli z przedstawicielem Straży Granicznej, 4 kontrole przeprowadzone zostały na wniosek tego organu oraz przekazaliśmy 19 dokumentacji z informacjami o wynikach przeprowadzonych kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia,
- 16 listopada 2017r. współpracowaliśmy z Placówką Straży Granicznej w Kielcach przy organizacji konferencji „Pracuję legalnie!”, która zainaugurowała na terenie województwa świętokrzyskiego trzyletnią kampanię PIP.

**Starostowie / Prezydenci Miast**

- przeprowadziliśmy 31 kontroli na wniosek Starostw Powiatowych / Prezydentów Miast oraz przekazaliśmy 49 informacji o wynikach kontroli,
- w dniu 28 października br. w Regionalnym Centrum Naukowo – Technologicznym w Podzamczu Chęcińskim odbył się Zjazd Sołtysów Powiatu Kieleckiego. Powiatowy zjazd sołtysów odbył się pod patronatem starosty kieleckiego i zgromadził blisko 150 sołtysów, a OIP w Kielcach był współorganizatorem konkursu dla uczestników zjazdu,
- w dniu 29 września 2017r. w Sanatorium Marconi w Busku Zdroju odbył się XV Festiwal Zdrowia im. Zbigniewa Kociuby, którego już od wielu lat współorganizatorem jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach wraz ze Starostą Buskim. Tegorocznym tematem przewodnim Festiwalu była depresja.
- współorganizowaliśmy w marcu 2017r. konferencje „Świętokrzyskie przeciwko handlowi ludźmi”: Konferencje zostały zorganizowane na podstawie decyzji Wojewody Świętokrzyskiego przez Wojewódzki Zespół ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi przy współpracy ze Starostami Powiatów.

**Urzędy Pracy**

W 2017r. podejmowano następujące działania:

- przekazano do Urzędów Pracy 12 dokumentacji z informacjami o wynikach kontroli PIP, a w 7 przypadkach przeprowadzone zostały kontrole na wniosek Urzędów Pracy,
- do działań w ramach współpracy należy zaliczyć szkolenia i warsztaty prowadzone przez specjalistów z OIP w Kielcach,
- na zaproszenia Urzędów Pracy braliśmy udział w 10 różnych Targach Pracy na terenie całego województwa,

**Współpraca z uczelniami wyższymi:**

- 22 stycznia 2017r. przedstawiciel OIP-Kielce przeprowadził wykład dla 67 studentów studiów zaocznych Wydziału Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach na temat wybranych elementów prawnej ochrony pracy i bhp,
- 10 marca 2017r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przy współpracy z Wyższą Szkołą Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach przeprowadził regionalny etap ogólnopolskiego konkursu pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”, w którym wzięło udział 51 laureatów etapów szkolnych,
- 30 marca 2017r. na Politechnice Świętokrzyskiej w Kielcach odbyła się konferencja nt. „BEZPIECZNA BUDOWA – Profilaktyka wypadkowa” zorganizowana w ramach programu informacyjno-edukacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. STOP wypadkom!” przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, Politechnikę Świętokrzyską w Kielcach, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP – Oddział w Kielcach, Związek Zawodowy „Budowlani” Okręg Świętokrzyski oraz „SINIAT” Sp. z o. o. Zakład Leszcze.

**Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego**

Współpracę z KRUS o/Kielce prowadziliśmy w ramach działań prewencyjnych, promujących bezpieczną pracę w rolnictwie współorganizując działania prewencyjne wśród rolników na terenie całego województwa, przykładowo:

- w dniu 28 października br. w Regionalnym Centrum Naukowo – Technologicznym w Podzamczu Chęcińskim odbył się Zjazd Sołtysów Powiatu Kieleckiego. W czasie tego zjazdu - we współpracy z KRUS o/Kielce przeprowadziliśmy konkurs wiedzy o bezpieczeństwie pracy w rolnictwie pn. „Szczepić życie – bezpieczna praca na wsi”, w którym uczestniczyło 141

rolników pełniących funkcję sołtysów. Dla laureatów nagrody ufundował Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach oraz KRUS Oddział Regionalny w Kielcach,

- OIP w Kielcach wraz z przedstawicielami KRUS o/Kielce prowadził letnią akcję „Pomóżmy dzieciom spędzić szczęśliwe wakacje 2017”,

**Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Kielcach**

W roku 2017 inspektorzy pracy przeprowadzili 1 kontrolę na wniosek WOMP-u w Kielcach oraz 2 razy przekazywali informacje o wynikach przeprowadzonych kontroli. W dniu 21 czerwca 2017 r. w siedzibie Muzeum im. Orła Białego w Skarżysku Kamiennej odbyło się spotkanie zorganizowane w ramach realizacji programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Podobne zajęcia miały miejsce w dniu 6 czerwca w Wojewódzkiej Bibliotece Publicznej w Kielcach. Spotkania zorganizowane zostały we współpracy z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy.

**Świętokrzyski Kurator Oświaty**

W roku 2017 Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty w ramach konkursu dla młodzieży. W dniu 5 kwietnia 2017 r. odbył się XVII finał regionalny konkursu dla młodzieży uczącej się zawodu „Bezpiecznie od startu” zorganizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach we współpracy z Izbą Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach oraz Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty.

**Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP**

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Służb BHP Oddział w Kielcach współpracowało z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Kielcach podczas organizacji dwóch konferencji:

- „Organizacja Bezpiecznej Pracy”,
- „Bezpieczna budowa. Profilaktyka wypadkowa”.

### Ochotnicze Hufce Pracy

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach z Komendą Wojewódzką OHP dotyczyła działań prewencyjnych i promocyjnych związanych z kształceniem zawodowym oraz zatrudnianiem pracowników młodocianych. Prowadzona była zgodnie z Porozumieniem o współpracy zawartym pomiędzy Okręgowym Inspektorem Pracy w Kielcach, a Świętokrzyską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy w Kielcach.

- 05 kwietnia 2017r. w Ośrodku Szkolenia i Wychowania OHP w Starachowicach odbył się etap wojewódzki konkursu „Sprawny w zawodzie - bezpieczny w pracy” w kategoriach kucharz, murarz oraz bezpieczeństwo i higiena pracy. Honorowy patronat objął Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach.
- 12 maja 2017r. w sali widowiskowej Samorządowego Centrum Kultury w Sędziszowie przeprowadziliśmy szkolenie w ramach programu prewencyjnego dla mikro zakładów pod nazwą „Zdobądź Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy”. W ramach współpracy z OHP, z myślą o działaniach wspierających pracodawców, program szkolenia poszerzono o zagadnienia dotyczące zatrudnienia pracowników młodocianych, a wyjaśnienie spraw dotyczących refundacji środków finansowych przy zatrudnianiu pracowników młodocianych przekazała przedstawicielka Komendy Wojewódzkiej OHP w Kielcach.

### Współpraca ze Związkami Zawodowymi

W 2017 roku w ramach współpracy ze związkami zawodowymi Okręgowy Inspektorat Pracy:

- przeprowadził 16 kontroli na wniosek związków zawodowych,
- przekazał związkom zawodowym 189 informacji z wynikami przeprowadzonych kontroli,

- przekazał społecznym inspektorom pracy 35 informacji z wynikami kontroli,
- wydał centralom związków zawodowych wydawnictwa PIP z zakresu prawa pracy oraz broszury dla społecznych inspektorów pracy do rozdysponowania wśród członków związków zawodowych,
- zaprosił centrale związków zawodowych do udziału w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” , w którym ufundowaliśmy nagrody i upominki dla wszystkich laureatów konkursu,

W ramach współpracy prowadziliśmy n/w porady prawne oraz szkolenia dla członków związków zawodowych:

- regularne dyżury specjalisty z OIP oraz udzielanie porad prawnych w siedzibie ZR NSZZ "Solidarność" w Kielcach,
- szkolenie 16 społecznych inspektorów pracy działających w Fabryce Kotłów „SEFAKO” S.A. w Sędziszowie, przeprowadzone na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Wykłady dotyczyły roli, zadań i uprawnień społecznej inspekcji pracy oraz badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- szkolenie na temat zmian w prawie pracy dla 78 pracowników samorządowych w Starostwie Powiatowym w Busku - Zdroju,
- w dniu 27 kwietnia 2017r. w związku z obchodami Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych w siedzibie Regionu NSZZ "Solidarność" w Kielcach odbyło się seminarium poświęcone wypadkowości, w którym uczestniczyli przedstawiciele OIP Kielce oraz 30 reprezentujących NSZZ "Solidarność" społecznych inspektorów pracy.